



ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน
ของสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลในเขตภาคเหนือ

The Relationship between Working Motivation and Work Efficiency of School
Nursing Assistant Staff in the Northern Region

บุศรา เชื้อดี*

Busara Chuadee

Received : July 31, 2020

Revised : September 17, 2020

Accepted : March 12, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลในเขตภาคเหนือ (2) ศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลในเขตภาคเหนือ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลในเขตภาคเหนือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานผู้ช่วยทางการพยาบาลในเขตภาคเหนือ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 194 คน เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบบประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาพนักงานผู้ช่วยทางการพยาบาลในเขตภาคเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รองลงมาเป็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลในเขตภาคเหนือ โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านปริมาณของงาน รองลงมาเป็นด้านคุณภาพของงาน ด้านทรัพยากรในการดำเนินงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และ 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลในเขตภาคเหนือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน / ประสิทธิภาพการดำเนินงาน / ผู้ช่วยทางการพยาบาล / เขตภาคเหนือ

*ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนนครสวรรค์บริหารฯและภาษา อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์

Licensee of Nakhon Sawan Borirak School and Language Mueang Nakhon Sawan District Nakhon Sawan Province

ABSTRACT

The objectives of this research were to studies: (1) the working motivation of school nursing assistant staff in the Northern Region, 2) the work efficiency of school nursing assistant staff in the Northern Region and 3) the relationship between working motivation and work efficiency of school nursing assistant staff in the Northern Region. The population used in this study consisted of 194 school administrators, teachers, and nursing assistant staff in the Northern Region of the academic year 2020. The instrument used in the research was a questionnaire with a 5-level rating scale. It was reliability 0.97. Data were analyzed in terms of frequency, means, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The findings were as follows; 1) the overall and each aspect of working motivation of school nursing assistant staff in the Northern Region were at a high level as follows; salary and welfare, the work environment, relationships with people in the department, career progress, the success of the job and respect, respectively. 2) The overall and each aspect of work efficiency of school nursing assistant staff in the Northern Region were at a high level as follows; the quantity of work, the quality of work, operational resources, working time, and the working process, respectively. 3) The working motivation was high level of positive correlation with the work efficiency of school nursing assistant staff in the Northern Region which was statistically significant at the 0.01.

Keywords : Working Motivation / Work Efficiency / Nursing Assistant / Northern Region

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 โดยการเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชนต่อคณะกรรมการ ส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัย และพัฒนาเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา รับผิดชอบการดำเนินงานเกี่ยวกับกองทุน ดำเนินการจัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาเอกชน ตามมาตรการที่คณะกรรมการกำหนดมาตรา 13(4) เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูล และทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชน ตลอดจนติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย เร่งปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งระบบให้สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาเอกชนให้แก่ประชาชนอย่างกว้างขวาง พัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษาเอกชนตามหลักธรรมาภิบาลและส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเอกชน ในจังหวัดชายแดนภาคใต้สู่สังคมสันติสุข เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาเอกชนให้ได้มาตรฐานสากล เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ได้พัฒนาตามศักยภาพ เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษาเอกชน ให้มีประสิทธิภาพโดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เพื่อร่วมสร้างสันติสุขโดยใช้กลไกการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ วิถีชีวิต อาชีพ (Office of the Private Education Commission, 2016, pp.1-3)

การจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเอกชนประเภทผู้ช่วยทางการแพทย์นั้น แบ่งออกเป็น 2 หลักสูตร คือ 1) หลักสูตรดูแลผู้สูงอายุ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับการดูแล และรักษาสุขภาพร่างกายทั่วไปของ

ผู้สูงอายุ การพักผ่อน และการออกกำลังกายของผู้สูงอายุ การช่วยทำความสะอาดร่างกาย และการแต่งตัว การเปลี่ยนแปลงด้านร่างกายและจิตใจ สภาพสิ่งแวดล้อม และสถานภาพภายในครอบครัวของผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลงอิริยาบถต่าง ๆ การดูแลเรื่องอาหาร และการรับประทานอาหาร การสังเกตการณ์เพื่ออากาศ อาหาร และอื่น ๆ อุบัติเหตุและการป้องกันอุบัติเหตุในผู้สูงอายุ จิตวิทยาผู้สูงอายุ การพัฒนาทางสังคมและบุคลิกภาพ การพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม พฤติกรรมทางสังคม สุขภาพจิต และการส่งเสริม การปรับตัวของผู้สูงอายุ และการปฏิบัติต่อผู้สูงอายุ หน้าที่ของครอบครัวต่อผู้สูงอายุ การช่วยบรรเทาความวิตกกังวลของผู้สูงอายุ หลักการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ การจัดกิจกรรมและนันทนาการสำหรับผู้สูงอายุ อาหารของผู้สูงอายุ การทำความสะอาดเก็บและรักษาอุปกรณ์เครื่องใช้ภายในบ้าน บริเวณบ้าน การใช้ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ บทบาท และจรรยาบรรณของผู้ดูแลผู้สูงอายุ สุขศึกษา กฎหมายแรงงานที่ควรรู้ การฝึกภาคปฏิบัติการดูแลผู้สูงอายุ และ 2) หลักสูตรการดูแลเด็กเล็ก โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับการดูแลเด็กเล็ก การพัฒนาของเด็กเล็ก และจิตวิทยาการดูแลเด็กเล็ก กิจกรรม และนันทนาการสำหรับเด็กเล็ก การทำความสะอาดเก็บรักษาอุปกรณ์เครื่องใช้ภายในบ้านและบริเวณบ้าน อาหาร และโภชนาการในเด็กเล็ก อันตรายที่มักเกิดขึ้นกับเด็กเล็ก และวิธีการป้องกัน สุขศึกษา บทบาท และจรรยาบรรณของผู้ดูแลเด็กเล็ก การใช้ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ กฎหมายแรงงานที่ควรรู้ และการฝึกภาคปฏิบัติการดูแลเด็กเล็ก (Nakhonsawan Child and Elderly Care and Language School, 2016, p.4)

จากการดำเนินงานที่ผ่านมาจะพบปัญหาที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนประเภทผู้ช่วยทางการพยาบาล คือ 1) โรงเรียนยังไม่สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เทียบเท่ากับสถาบันการศึกษาที่มีการเปิดหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลหรือให้เทียบเท่ากับมาตรฐานสากล 2) สถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มีการเปิดรับนักศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ ทั้งภาครัฐและเอกชนยังไม่มี ความเชื่อมั่นต่อหลักสูตร และระบบการจัดการศึกษาของสถานศึกษานอก ระบบประเภทบริหาร ในการที่จะรับเข้ามาศึกษาต่อในสถาบันนั้นๆ 3) ผู้ปกครอง และตัวผู้เรียนเองยังไม่มี ความเชื่อมั่นต่อมาตรฐานการศึกษา และหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรมผู้ช่วยทางการพยาบาล 4) ขาดการประเมินและติดตามผล ขาดองค์กรที่ควบคุม ติดตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน 5) สถาบันของรัฐไม่ให้ความร่วมมือในการสนับสนุนให้นักเรียนในสถานศึกษามาเรียนหลักสูตรผู้ช่วยทางการพยาบาลเท่าที่ควร 6) บุคลากรผู้ทำการสอนยังไม่มี ความเข้าใจในตัวผู้เรียน ซึ่งนักศึกษาต้องปรับตัวในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในเรื่องการเรียนที่แตกต่างจากการเรียนในระดับมัธยมศึกษา นักศึกษาต้องใช้ความคิดการแสดงออกและดูแลตนเองในลักษณะที่มี ความเป็นผู้ใหญ่ ต้องรับผิดชอบตนเองมากกว่าในระดับมัธยมศึกษา 7) นักศึกษามักมีปัญหาการปรับตัวกับเพื่อน ปัญหาการเรียน ปัญหาทางการเงิน และความกลัวความวิตกกังวลต่าง ๆ 9) นักเรียนส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดซึ่งต้องมาใช้ชีวิตในเมืองหลวง รวมทั้งมีอายุระหว่าง 18-22 ปี นับได้ว่าเป็นช่วงวัยรุ่น ซึ่งเป็นผู้มีอารมณ์แปรปรวนง่าย อ่อนไหว การตัดสินใจเร็วและยังต้องการคำแนะนำ ความเอาใจใส่ดูแล รวมทั้งความเข้าใจจากอาจารย์ช่วยสนับสนุนให้นักเรียนเหล่านี้ ได้พัฒนาเป็นผู้ใหญ่ที่ดีในอนาคต ประกอบกับการได้รับอิสระมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ อาจทำให้นักเรียนเกิดปัญหาการปรับตัวในการเรียน และการดำเนินชีวิต ความเครียดจนมีผลกระทบทำให้ไม่ประสบความสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียน ทำให้ เสียเวลาและค่าใช้จ่ายมากขึ้น (Limwiroj, 2020, p.2)

ขณะเดียวกันมีการแข่งขันกันระหว่างสถาบันทางการศึกษาอย่างเข้มข้นส่งผลให้ทุกหน่วยงานต้องการบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพและมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานต่อองค์กรอย่างแท้จริง ถ้าบุคลากรทางการศึกษาไม่ทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ถึงแม้จะมีความรู้ความสามารถก็ตาม ก็อาจทำให้งานไม่บรรลุเป้าหมาย หรือผลออกมาไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ผู้บริหารจึงต้องหาวิธีการหรือเทคนิคทางการบริหารเพื่อจูงใจให้บุคลากร

ทางการศึกษาของตนเกิดความทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จ มีประสิทธิภาพสูงสุด (Chatikavanij & Chaiwirayutwilai, 2006) ดังนั้น สิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายได้นั้น ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งแรงจูงใจเป็นพลังที่มีอยู่ในตัวของบุคคล เป็นแรงขับ แรงกระตุ้นความปรารถนา ความประสงค์ เป้าหมาย ทำหน้าที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อสนองความต้องการ ความพึงพอใจ และจุดมุ่งหมายนั้น ๆ นอกจากนี้ แรงจูงใจจะทำให้บุคคลเกิดความพยายามในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งให้เกิดความสำเร็จด้วยการแสวงหาวิธีการต่าง ๆ จนบรรลุตามเป้าหมาย และยังพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร นอกจากจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้วยังมีผลต่อประสิทธิภาพของงานและเป้าหมายขององค์กร หากองค์กรใดบุคลากรไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติลดลง มีการขาดงาน มีการลาออกจากงาน แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงจะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทางบวกสูง และส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากรด้วย (Peekarn, 2015)

ดังนั้น ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพราะหากครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ปัญหาต่าง ๆ ก็จะทุเลาลง ซึ่งหากครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะมีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถเพื่อให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จที่ตั้งไว้ ส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงานที่รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ คำนึงกับเงิน อุปกรณ์ เทคโนโลยี และเวลารวมทั้งสามารถปฏิบัติงานให้ได้ปริมาณงาน และอัตราผลผลิตที่เพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของพนักงานผู้ช่วยทางการพยาบาลในเขตภาคเหนือ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาในสภาวะการที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของยุคสมัยในปัจจุบัน เพื่อเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการ และการปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพทางการศึกษาโดยรวมของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานผู้ช่วยทางการพยาบาลในเขตภาคเหนือ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานของพนักงานผู้ช่วยทางการพยาบาลในเขตภาคเหนือ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของพนักงานผู้ช่วยทางการพยาบาลในเขตภาคเหนือ

สมมุติฐานของการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลในเขตภาคเหนือมีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลในเขตภาคเหนือ ผู้วิจัยค้นคว้า ได้ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการ และนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่พนักงานผู้ช่วยทางการพยาบาลในเขตภาคเหนือ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 194 คน จาก 32 โรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยใช้แบบสอบถามชนิดปลายปิด ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลในเขตภาคเหนือ ใน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 8 ข้อ ด้านความสำเร็จของงาน จำนวน 8 ข้อ ด้านการยอมรับนับถือ จำนวน 8 ข้อ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน จำนวน 8 ข้อ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำนวน 7 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ รวมจำนวน 45 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลในเขตภาคเหนือ ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน จำนวน 8 ข้อ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน จำนวน 12 ข้อ ด้านปริมาณของงาน จำนวน 8 ข้อ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ ด้านทรัพยากรในการดำเนินงาน จำนวน 6 ข้อ รวมจำนวน 40 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีประสิทธิภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีประสิทธิภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีประสิทธิภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีประสิทธิภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีประสิทธิภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

นำแบบสอบถามที่ได้เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ด้านบริหารจัดการศึกษาและด้านการบริหาร เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่า IOC (Index of Item-objective Congruence) พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 จากนั้น ทำการปรับปรุงแก้ไข และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานผู้ช่วยทางการพยาบาลในเขตภาคกลาง จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 6 คน รวมจำนวน 30 คน นำผลการทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ซึ่งพบว่า แบบสอบถามตอนที่ 2 จำนวน 45 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.943 แบบสอบถามตอนที่ 3 จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.941 และแบบสอบถามทั้งฉบับ จำนวน 85 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.971 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น (reliability) สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ พร้อมกับแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยด้วยตนเอง

2. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์ จำนวน 194 ฉบับได้ตอบกลับคืน จำนวน 194 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

วิเคราะห์ผลข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลในเขตภาคเหนือ โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอโดยตารางประกอบคำบรรยายโดยผู้วิจัย ได้กำหนดคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับโดยใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1981, p. 174) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลในเขตภาคเหนือ โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอโดยตารางประกอบคำบรรยายโดยผู้วิจัยได้กำหนดคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับโดยใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1981, p.174) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับ

ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.001.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลในเขตภาคเหนือ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ Wongrattana (2010) แล้วนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.91-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71-0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31-0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01-0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

สรุปผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลในเขตภาคเหนือโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รองลงมาเป็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลในเขตภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีประสิทธิภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านปริมาณของงาน รองลงมาเป็นด้านคุณภาพของงาน ด้านทรัพยากรในการดำเนินงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลในเขตภาคเหนือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.91

อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลเขตภาคเหนือโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รองลงมาเป็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ได้รับการฝึกอบรมดูงานด้านการบริหารเพิ่มขึ้น มีความภูมิใจในหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร มีโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมมากขึ้น และได้รับแต่งตั้งเป็นคณะปฏิบัติงานในงานต่างๆ ของสถานศึกษาอยู่เสมอ เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเหล่านั้นได้ พนักงานผู้ช่วยทางการพยาบาลรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในภายหน้า และพอใจในผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ได้รับการส่งเสริมการสร้างสร้งสรรค์นวัตกรรมและเผยแพร่ต่อสาธารณะ ได้รับการส่งเสริมจากโรงเรียนให้เป็นวิทยากรบรรยายในโรงเรียนหรือหน่วยงานราชการอื่นๆ ในโอกาสต่างๆ ผู้บริหารให้ความสนใจและเป็นกันเองกับบุคลากรอย่างจริงใจ จัดสวัสดิการช่วยเหลือค่าเลี้ยงดูบุตรให้กับบุคลากร และจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับบุคลากร มีมาตรการด้านความปลอดภัยในการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะอาด มีชีวิตชีวา สวยงาม มีมุมพักผ่อนให้กับบุคลากร จัดอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ให้เพียงพอกับการใช้งานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Peekarn (2015) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้าแผนกของบริษัทโตไทยแลนด์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจภายในในการทำงานของพนักงานระดับหัวหน้าแผนกของบริษัทโตไทยแลนด์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในรายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านการได้รับการยกย่องนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จของงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Narm-Arsa (2016) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอรัญประเทศ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอรัญประเทศ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือน และด้านสภาพการทำงาน ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sakkinadee (2016) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Autayanik (2016) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน

กลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jeenrat (2018) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการปกครอง บังคับบัญชา รองลงมาเป็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลในเขตภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีประสิทธิภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านปริมาณของงาน รองลงมาเป็นด้านคุณภาพของงาน ด้านทรัพยากรในการดำเนินงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารอย่างเคร่งครัด สามารถพัฒนาทักษะของนักเรียนให้เป็นที่ต้องการของสถานประกอบการและโรงพยาบาล สามารถปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านวิชาการและธุรการในสถานศึกษาอย่างถูกต้อง สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาไว้ครบถ้วน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการดูแลเด็ก ผู้ป่วย และผู้สูงอายุ สามารถประชาสัมพันธ์สถานศึกษาให้เป็นที่น่าสนใจในกลุ่มนักเรียนหลายพื้นที่มากขึ้น ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งมีความสามารถในการจัดการบริการด้านสาธารณสุข และสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร นักเรียน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในปริมาณที่เหมาะสม สามารถให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service) ให้กับผู้ใช้บริการได้ การกำหนดระยะเวลาในการฝึกประสบการณ์ไว้เหมาะสม ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ทางกายภาพมีความทันสมัยสามารถใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด และการกำหนดค่าใช้จ่ายในการศึกษาทางการบริหารไว้อย่างคุ้มค่าทั้งสถานศึกษาและนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson & Plowman (1953) กล่าวว่า ประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานทางธุรกิจ หมายถึงความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมและลดต้นทุนน้อยที่สุดโดยคำนึงถึงองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (cost) คุณภาพ (quality) ปริมาณ (quantity) เวลา (time) วิธีการ (method) ในการผลิต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sudtachat (2016) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กรโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ทุกข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sakkinadee (2016) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tongaram (2017) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคเตอร์แลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลในเขตภาคเหนือ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลในเขตภาคเหนือ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ ใส่ใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น สร้างแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจึงจะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านทรัพยากรในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yodmalee (2015) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านปัจจัยจูงใจกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Narm-Arsa (2016) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอรัญญประเทศกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอรัญญประเทศ อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอรัญญประเทศ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองอรัญญประเทศ อำเภออรัญญประเทศ จังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sirithai (2016) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jackson, et al. (2014) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ, ความพึงพอใจในงานที่ทำของพนักงาน และผลการดำเนินงานขององค์กรภาคอุตสาหกรรมน้ำมันในประเทศยูกันดา ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวก ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจที่ดี เช่น มีการเพิ่มเงินเดือนในจำนวนที่เหมาะสมก็จะส่งผลให้พวกเขายินดีที่จะทำงานเพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ควรมีการส่งเสริมนโยบายกระตุ้นแรงจูงใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลในสถานศึกษาเอกชนทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น
2. ผู้รับใบอนุญาตของสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลควรมีการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน เงินเดือนและสวัสดิการให้กับผู้บริหาร ครู และพนักงานผู้ช่วยทางการพยาบาล เพราะปัจจัยเหล่านี้สามารถส่งผลให้ประสิทธิภาพการดำเนินงานเพิ่มมากขึ้นทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณของงาน และด้านเวลาในการปฏิบัติงาน

3. ผู้รับใบอนุญาตของสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลควรเปิดโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์เพื่อให้เกิดแรงจูงใจให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. ผู้รับใบอนุญาตของสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลควรกระตุ้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทันกำหนดเวลา เช่น การเสริมแรงทางบวกในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการ เงินเดือน โบนัส หรืออื่น ๆ เป็นต้น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายได้ทันเวลา
5. ผู้รับใบอนุญาตของสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงาน สร้างสรรค์ผลงานให้สามารถเป็นที่ยอมรับและยกย่องจากผู้บริหาร เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น
6. ผู้รับใบอนุญาตของสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลควรมีความเข้าใจในตัวบุคลากรแต่ละคนเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและจัดระบบการทำงานให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม
7. ผู้รับใบอนุญาตของสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลควรจัดค่าจ้าง ค่าตอบแทนพิเศษเมื่อบุคลากรมีผลงานดีเด่นในการสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษาได้
8. ผู้รับใบอนุญาตของสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลควรมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ห้องพยาบาล ห้องอาหาร น้ำดื่มอย่างเพียงพอ เป็นต้น ให้กับบุคลากรและนักเรียนอย่างเพียงพอเพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีและส่งผลให้การทำงานและการเรียนมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น
9. ผู้รับใบอนุญาตของสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลควรพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรในการควบคุมคุณภาพการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษา ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 1. ควรมีการศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
 2. ควรมีการศึกษาถึงเพราะเหตุใดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงส่งผลทางลบกับประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านทรัพยากรในการดำเนินงานของสถานศึกษาผู้ช่วยทางการพยาบาลในเขตภาคเหนือ เพื่อนำมาพัฒนาปัจจัยเหล่านั้นให้สามารถส่งเสริมด้านทรัพยากรได้มากยิ่งขึ้น

References

- Autayanik, J. (2016). Job motivation of teacher in Banglamung III School under Chonburi Primary Educational Service Area Office 3. Master's thesis, Burapha University.
- Chatikavanij, S. & Chaiwirayutwilai, P. (2006). 24 ways to "manage" every project for professional success. Bangkok : Phim D.
- Jackson, B. et al. (2014). Employee Motivation, Job Satisfaction and Organizational Performance in Uganda's Oil Sub-sector. Global Advanced Research Journal of Management & Business Studies, 3(7), 315-324.
- Jeenrat, Th. (2018). Teachers' Performance Motivation in Private Schools Which Locate in Phetchabun Primary Education Service Area 3. Master of Education, Dhurakij Pundit University.
- John W. Best. (1981). Research in Education. (4 th ed.). New Jersey : Prentice-Hall Inc.

- Limwiroj, W. (2020). **Common problems during tertiary education**. [Online]. Available : www.lpc.rmuit.ac.th/guidance/attachment/062_report_research01.pdf [2020, May 16].
- Nakhonsawan Child and Elderly Care and Language School. (2016). **A guide to the administration of Nakhonsawan Child and Elderly Care and Language School**. Nakhonsawan : Nakhonsawan Child and Elderly Care and Language School.
- Narm-Arsa, J. (2016). **The Relationship between Working Motivation and Work Efficiency Among employees working for Aranyaprathet Municipality, Amphur Aranyaprathet, Sakaeo Province**. Master of Public Works thesis, Burapha University.
- Office of the Private Education Commission. (2016). **Introduced the OPEC**. [Online]. Available : <http://www.opec.go.th/naeana-sch> [2020, May 16].
- Peekarn, W. (2015). **The relationship between motivation and work efficiency of the supervisors at Dole Company Thailand Limited**. Master of Arts Program in Public and Private Management, Silpakorn University.
- Peterson, E. & Plowman, G.E. (1953). **Business Organization and Management**. (3 rd ed.). Ill : Irwi.
- Sakkinadee, A. (2016). **The relationships between support personnel's performance motivation and Job performance support personnel in Rajamangala University of Technology Tawan-ok**. Master's Thesis, Burapha University.
- Sirithai, P. (2016). The Relationship between Motivation and Work Efficiency of Personnel Working, Sa Kaeo Community College. **Journal of public administration and politics**, 5(1), 157-197.
- Sudtachat, R. (2016). **Working motivation affecting work efficiency and Commitment towards One's organization: the case of private school's teachers at Mueang District, Nakhon Ratchasima Province**. Master of Business Administration, Nakhon Ratchasima College.
- Tongaram, K. (2017). **Work Motivation Affecting Performance of Staff Operating in Plastic Injection Molding in Industry Factoryland, Wangnoi, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province**. Master of Business Administration, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage Pathum Thani.
- Wongrattana, Ch. (2010). **Techniques for using statistics for research**. (12 th ed.). Bangkok : Faculty of Education, Srinakharinwirot University.
- Yodmalee, K. (2015). **Correlation between Teacher's Job motivation and school effectiveness under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 1**. Master's Thesis, Burapha University.