

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลปิยะเวท (2) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลปิยะเวท (3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลปิยะเวท (4) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาลปิยะเวท (5) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลปิยะเวท (6) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลปิยะเวท ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานของโรงพยาบาลปิยะเวท จำนวน 249 คน ซึ่งผู้วิจัยเลือกประชากรที่เป็นพนักงานประจำที่ผ่านการทดลองงานแล้ว ดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ผู้วิจัยนำข้อมูลมา ประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง

2 กลุ่ม แบบ t -test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการศึกษาจากการวิเคราะห์ระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลปิยะเวท พบว่ากลุ่มมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันเฉพาะในด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานและ ด้านความรอบรู้ในงานและความสามารถในการเรียนรู้ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันเฉพาะในด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และ ด้านการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงพยาบาล ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเฉพาะด้านคุณภาพงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .548$ เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านที่มีค่าสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ บริการด้วยใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .478$ รองลงมาได้แก่ ด้านมองภาพเชิงบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .472$ ตามลำดับและพบว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = .520$ ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ $r = .497$ รองลงมาได้แก่ ด้านความต้องการการยอมรับ $r = .469$ ตามลำดับ

This thesis is concerned with the awareness of corporate culture on the part of selected Piyavate Hospital employees. Additionally investigated is the work motivation and performance efficiency of Piyavate Hospital employees. Compared also are the levels of employee work efficiency in regard to demographical factors of the employees under investigation. Finally, considered are the awareness of corporate culture and the work efficiency of these Piyavate Hospital employees in relation to work motivation and performance efficiency.

The sample population consisted of 249 full-time employees at Piyavate Hospital who had been employed longer than the probation period.

These respondents were selected by an application of the stratified random sampling technique. The data were calculated and analyzed using the Statistical Package computer program. Accordingly, using the techniques of descriptive statistics, the data collected were analyzed, formulated and tabulated in terms of frequency, percentage, mean and standard deviation. An analysis comparing differences was conducted using *t*-test, one-way analysis of variance (ANOVA) and Pearson's product moment correlation coefficient.

Findings are as follows:

An analysis of the levels of awareness of the Piyavate Hospital employees under study in regard to corporate culture, work motivation, and performance efficiency found that the group had a high level of awareness in regard to these three factors.

Hypothesis testing in regard to the demographical factor in the aspect of gender found differences in performance efficiency in the aspects of quality of work, the quantity of work, time spent at work, the completeness of work and learning capability. In regard to the demographical factor in the aspect of age, it was found that performance efficiency differed in the aspects of communication, time spent at work, and rules and regulations of the hospital. In regard to the demographical factor in the aspects of income and performance efficiency, it was found that differences were only in the aspect of work quality.

Hypothesis testing was additionally conducted by means of analyzing the correlation coefficient between an awareness of corporate culture and performance efficiency. In this connection, it was found that an awareness of

corporate culture was overall positively correlated with performance efficiency at the statistically significant level of .05, with the correlation coefficient (r) being equal to 0.548. In further considering relationships, it was found that the aspect of corporate culture had the highest correlation value with performance efficiency in the aspect of being mindful of service, with the correlation coefficient (r) being equal to 0.478. Next in descending order was seeing matters in a positive light, with the correlation coefficient (r) being equal to 0.472.

It was also found that overall work motivation was positively correlated with performance efficiency at the statistically significant level of .05, with the correlation coefficient (r) being equal to 0.520. In regard to remuneration and fringe benefits, when considered in each aspect, it was found that the aspect of work motivation evinced the highest correlation coefficient with the aspect of the need to succeed, with the r value being 0.497. Next in descending order was the need to be accepted, with the r value being 0.469.