

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข
กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

FACTORS RELATED TO PERFORMANCE OF MINISTRY OF PUBLIC HEALTH
OFFICERS IN DEPARTMENT OF MEDICAL SCIENCE, MINISTRY OF PUBLIC
HEALTH

วิจิตรา สุธ่วง
Wijittra Sudhong
มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
Western University

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding author: Wijittra Sudhong, E-mail: taewkalua@gmail.com)
(Received: February 11, 2025; Revised: April 10, 2025; Accepted: September 20, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานส่วนกลางของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.0 และได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ 0.97 โดยกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 207 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ไคสแควร์และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่าการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ภาพรวมอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมา คือ ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 39.1 ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value}<0.05$) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และเพศ

ผลการศึกษาครั้งนี้เสนอแนะให้กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีส่วนในการส่งเสริมให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ส่งผลให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ

คำสำคัญ : การปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Abstract

This research is a cross-section survey. The aim was to study the factors that relate to the work performance of the Ministry of Public Health employees. The keeping samples from the employees were working in the central Department of Medical Sciences. The research used a passed content validity test questionnaire. It has an IOC between 0.67 to 1.0 and the reliability of the instrument was 0.97 both from 207 people. Data Assessment using frequency, percentage, mean, standard deviation, Chi-square analysis, and Pearson's correlation coefficient. The result showed the overall work performance was good at 60.9 percent, and poor at 39.1 percent. The factors related to the work performance of the employees which has statistical significance p -value < 0.05 were motivation for work, perceived organizational support, and gender.

The study recommended the Department of Medical Sciences promote the employees to build work motivation and perceived support from the organization to improve the work performance of the employees and result in the organization achieving success.

Keywords: Performance of Ministry of Public Health Officers, Motivation for work, Perceive Organizational Support

บทนำ

กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568 โดยมุ่งเน้นขับเคลื่อนนโยบายที่สำคัญ 6 ประเด็น ประกอบด้วย 1) เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารเพื่อยกระดับการสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพในทุกมิติ 2) ยกระดับระบบบริการรองรับสังคมสูงวัย และลดอัตราการตายโรคสำคัญ 3) ผลักดันการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขสู่ยุคดิจิทัล 4) ยกระดับความมั่นคงทางสุขภาพ 5) ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพนานาชาติ และ 6) พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น (กระทรวงสาธารณสุข, 2566) ซึ่งการขับเคลื่อนนโยบายที่สำคัญ ประเด็นที่ 6 พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ได้มีการจัดทำแผนขับเคลื่อนนโยบายด้านองค์กร บุคลากร และการสื่อสารองค์กร กระทรวงสาธารณสุขที่มี 3 มาตรการหลัก ดังนี้ มาตรการที่ 1 สร้างความเข้มแข็งของระบบบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง มาตรการที่ 2 บุคลากรมีสมรรถนะที่มีความสุข และความผูกพันองค์กร และ มาตรการที่ 3 การสื่อสารภายในองค์กร เครือข่ายและประชาชนที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อมุ่งให้กระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ พร้อมทั้งบรรลุสู่เป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน”

โดยกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ เป็นองค์กรสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ก่อตั้งขึ้นพร้อมกระทรวงสาธารณสุข ตามพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ในกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2485 ซึ่งมีวิสัยทัศน์ ได้แก่ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์เป็นองค์กรชั้นนำด้าน

วิทยาศาสตร์และสาธารณสุข 1 ใน 3 ของเอเชีย ภายในปี 2570 และมีพันธกิจ ดังนี้ 1) ศึกษา วิจัยและพัฒนาเพื่อให้ได้องค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข 2) เฝ้าระวัง ประเมิน สื่อสารแจ้งเตือนภัยและกำหนดมาตรการการจัดการความเสี่ยงจากโรคและภัยสุขภาพ 3) กำหนดมาตรฐานและพัฒนาห้องปฏิบัติการและเป็นศูนย์กลางข้อมูลอ้างอิงด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข 4) บริการตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุขในฐานะห้องปฏิบัติการอ้างอิง 5) พัฒนาและกำหนดมาตรการเพื่อสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด และ 6) สื่อสารสาธารณะในภาวะที่ต้องพึ่งพาข้อมูลด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุขของประเทศและเอเชีย (กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์, 2566) ที่ผ่านมา การดำเนินงานของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์สนองต่อนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุข เช่นเดียวกับนโยบายด้านบุคลากรที่ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์มีบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น 2,110 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำที่ส่วน มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงาน องค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ โดยการปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือ และปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้อง ใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร (แพรววิไล จันทร์บุญ, 2563)

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ได้มีการสำรวจความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรทั้งจากส่วนกลางและศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ทางระบบ Google Form ผลการประเมินความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ย้อนหลัง 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565 พบว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ (ความสุข) ของบุคลากรในองค์กรในปี พ.ศ.2563 คิดเป็นร้อยละ 75.60 และในปี พ.ศ. 2564 -2565 คิดเป็นร้อยละ 76.00 และร้อยละ 73.80 ส่วนค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรในองค์กรในปี พ.ศ.2563-2565 คิดเป็นร้อยละ 83.80 80.60 และ 76.80 ตามลำดับ (กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์, 2566) จากแนวโน้มค่าเฉลี่ยความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ที่ลดลงถือเป็นประเด็นปัญหาสำคัญที่องค์กรควรตระหนักถึง โดยเฉพาะบุคลากรที่เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จะปฏิบัติงานในลักษณะที่เป็นงานประจำที่เป็นภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนทั่วไปของหน่วยงานในด้านงานเทคนิค งานบริการงานบริหารทั่วไป งานวิชาชีพเฉพาะ รวมทั้งปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษ เพื่อปฏิบัติงานในเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นเฉพาะเรื่องของหน่วยงานแต่พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ไม่มีอำนาจหน้าที่ ตลอดจนสิทธิและสวัสดิการเทียบเท่าข้าราชการหรือพนักงานราชการ ซึ่งค่าเฉลี่ยความสุขและความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าลดลงอย่างต่อเนื่องอาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาของ พรวิไล รัตนรังสันติ (2558) และวรรณชรินทร์ จิตรสมัคร (2559) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้า ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ล้วนเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์การของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ว่าปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์อย่างไร โดยผลการวิจัยครั้งนี้ นำไปใช้เป็นข้อมูลและข้อเสนอแนะแก่องค์การ ในการเสริมสร้างพลังในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่การปฏิบัติงานและพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

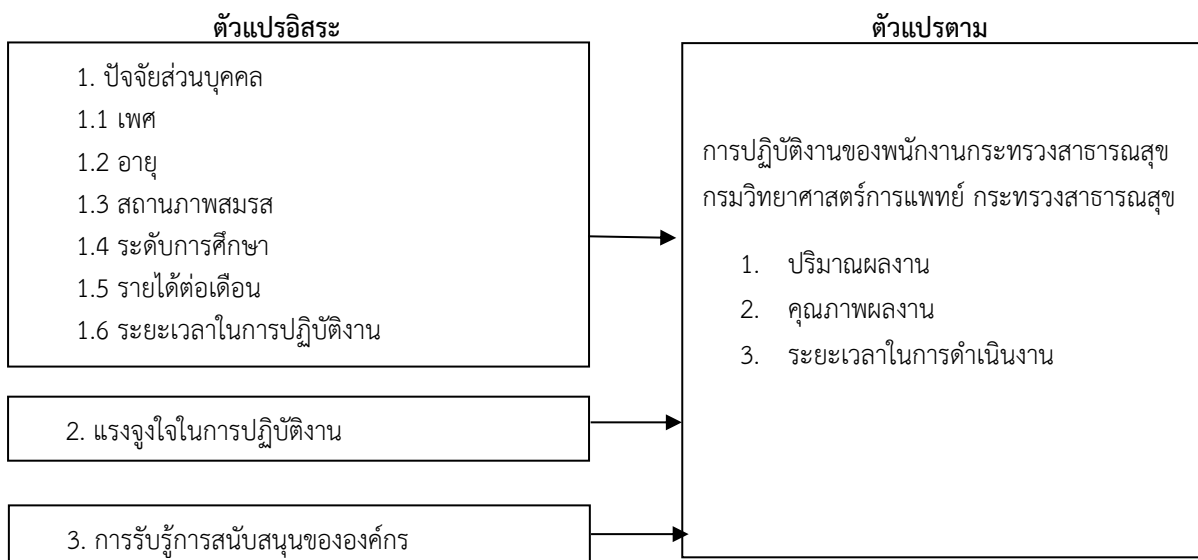
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการรับรู้ การสนับสนุนขององค์กรกับการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

สมมติฐานการวิจัย

1. การปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยรวมอยู่ในระดับดี
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 335 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2567) (กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางทั้งหมด 17 หน่วยงาน ของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ทั้งเพศหญิงและเพศชาย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่ทราบจำนวนประชากรของ Daniel (2010) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 177 คน เพื่อป้องกันการสูญหายของกลุ่มตัวอย่างหรือความผิดพลาดจากการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจึงทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ทั้งหมด 207 คน

$$n = \frac{NZ^2 \alpha/2 P(1-P)}{Z^2 \alpha/2 P(1-P) + (N-1)d^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

$Z_{\alpha/2}$ = ค่าสถิติมาตรฐาน จากตาราง Z ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่าเท่ากับ 1.96

N = จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

P = สัดส่วนประชากร 0.58 (ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของนักเทคนิคการแพทย์จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ร้อยละ 58.2, มาโนช อานทอง; 2559)

D = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 0.05

แทนค่าในสูตรข้างต้นจะได้จำนวนตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{335(1.96)^2 \times 0.58(1-0.58)}{(1.96)^2 \cdot 0.58(1-0.58) + (335-1) \times (0.05)^2}$$

$$n = 176.31$$

$$n = 177 \text{ คน}$$

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นและดัดแปลงจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้แบบสอบถาม “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข” ประกอบด้วย 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในกรม กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 15 ข้อ ใช้แบบประเมินรวมค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert, 1976) นำมาใช้ในการวัดเจตคติจะมี 2 ลักษณะ คือ ข้อคำถามในเชิงบวก (Positive item) และข้อคำถามในเชิงลบ (Negative item) ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ระดับความเห็น	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
	คะแนน	คะแนน
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลผลโดยประยุกต์ใช้เกณฑ์ของ Benjamin S. Bloom (1976) สามารถแบ่งได้ดังนี้

	คะแนน	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ร้อยละ 80 ขึ้นไป	60-75	มาก
ร้อยละ 60-79	45-59	ปานกลาง
น้อยกว่าร้อยละ 60	15-44	น้อย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทั้งหมด 20 ข้อ ใช้แบบประเมินรวมค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert, 1976) ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ระดับความเห็น	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
	คะแนน	คะแนน
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2

ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปลผลโดยประยุกต์ใช้เกณฑ์ของ Benjamin S. Bloom (1976) สามารถแบ่งได้ดังนี้

	คะแนน	ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
ร้อยละ 80 ขึ้นไป	80-100	มาก
ร้อยละ 60-79	60-79	ปานกลาง
น้อยกว่าร้อยละ 60	20-59	น้อย

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมี

ระดับความเห็น	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
	คะแนน	คะแนน
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

3 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน ทั้งหมด 15 ข้อ ใช้แบบประเมินรวมค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert, 1976) ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

การให้คะแนนรายด้าน ตามเกณฑ์การแปลผลโดยประยุกต์ใช้เกณฑ์ของ Benjamin S. Bloom (1976) สามารถแบ่งได้ดังนี้

	คะแนน	การปฏิบัติงาน (รายด้าน)
ร้อยละ 80 ขึ้นไป	20-25	มาก
น้อยกว่าร้อยละ 80	5-19	น้อย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ซึ่งจากการนำแบบสอบถามไปทดสอบความเที่ยงตรงจากค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม IOC (Index of Item Objective Congruence) พบว่าข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.0 โดยค่า IOC ต่ำสุด เท่ากับ 0.67 และค่า IOC สูงสุด เท่ากับ

1 แสดงว่าข้อคำถามนั้นสามารถใช้ได้ นำเครื่องมือวิจัยไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำผลการทดลองมาใช้คำนวณเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค(Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 แยกรายด้านพบว่าด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.904 ด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.941 และด้านการปฏิบัติงานมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.927

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ส่งถึงกรมวิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ติดต่อประสานงานกับบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลและเข้าพบกลุ่มตัวอย่างหลังจากนั้นแนะนำตัวชี้แจงวัตถุประสงค์และขออนุญาตในการตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งชี้แจงการพิทักษ์สิทธิ์เมื่อกลุ่มตัวอย่างอนุญาตผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างอธิบายให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและอธิบายถึงวิธีการตอบคำถามและเปิดโอกาสให้ซักถามหลังจากนั้นให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง และนัดหมายในการเก็บแบบสอบถาม ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ นำข้อมูลที่ได้มาคิดคะแนนและวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษามาวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสถิติเป็นค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสูงสุด (Max) และค่าต่ำสุด (Min)

2. สถิติวิเคราะห์ (Analysis Statistic) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษากับการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้วยค่าไคสแควร์ (Chi-Square) และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยกำหนดนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ในการประชุมคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2566 ตามรหัสโครงการเลขที่ HE-WTU 2567-0086 เอกสารรับรองเลขที่ WTU 2567-0086

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 72 เพศชาย ร้อยละ 28 โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 35.29 ปี อายุต่ำสุด 20 ปี และอายุสูงสุด 59 ปี สถานภาพสมรส พบว่าส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมากที่สุด ร้อยละ 74.4 รองลงมาสถานภาพสมรส/หม้าย/หย่าร้าง ร้อยละ 25.6 ระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 61.4 รองลงมา ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 16.9 ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 11.6 และระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา ร้อยละ 10.1 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 64.25 รองลงมา คือมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 22.71 รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 8.70 และรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001-40,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 4.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 18,379.81 บาทต่อเดือน รายได้ต่ำสุด 8,690 บาทต่อเดือน และรายได้สูงสุด 56,000 บาทต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-10ปี ร้อยละ 80.7 รองลงมาระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20ปี ร้อยละ 11.1 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21-30ปี ร้อยละ 8.2 โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ยอยู่ที่ 7 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี และสูงสุด 28 ปี ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (n=207)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	58	28.0
หญิง	149	72.0

ตารางที่ 1 (ต่อ) จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (n=207)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
21-30 ปี	75	36.2
31-40 ปี	82	39.6
41-50 ปี	38	18.4
51-60 ปี	12	5.8
\bar{X} =35.29, SD= 8.38, Min= 20, Max= 59		
3. สถานภาพสมรส		
โสด	154	74.4
สมรส/หม้าย/หย่าร้าง	53	25.6
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าอนุปริญญา/อนุปริญญา/ปวส.	21	10.1
ปริญญาตรี	127	61.4
สูงกว่าปริญญาตรี	59	28.5
5. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	18	8.7
10,001-20,000 บาท	133	64.3
20,001-30,000 บาท	47	22.7
30,001-40,000 บาทขึ้นไป	9	4.3
\bar{X} =18,379.81, SD=7013.59, Min =8,690		
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1-10 ปี	167	80.7
11-20 ปี	23	11.1
21-30 ปี	17	8.2
\bar{X} =7.0, SD =6.98, Min = 1, Max=28		

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 52.2 รองลงมาอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 43.0 และระดับน้อย ร้อยละ 4.8 เมื่อพิจารณาคำถามรายชื่อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด 3 ข้อแรกของข้อคำถาม ได้แก่ 1) ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 46.4 2) ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ร้อยละ 42.5 3) ท่านได้ทำงาน

ตามเป้าหมายที่ชัดเจนและทำหายร้อยละ 39.1 และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ 1) ท่านได้รับผลประโยชน์อื่นๆ ที่นอกเหนือจากค่าจ้างหรือสวัสดิการที่ดี ร้อยละ 5.3 2) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงาน ร้อยละ 10.1 3) ท่านมีความรู้สึกที่ตนเองประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ร้อยละ 16.4 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (n=207)

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		จำนวน	ร้อยละ
ระดับมาก	(60-75 คะแนน)	89	43.0
ระดับปานกลาง	(45-59 คะแนน)	108	52.2
ระดับน้อย	(15-44 คะแนน)	10	4.8
รวม		207	100

3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 56.5 รองลงมาอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 31.4 และระดับน้อย ร้อยละ 12.1 เมื่อพิจารณาคำถามรายข้อ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมากที่สุด 3 ข้อแรกของข้อคำถาม ได้แก่ 1) ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ร้อยละ 34.3 2) ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์การที่มีชื่อเสียง ร้อยละ 28.5 3) ท่านมีความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จขององค์การ ร้อยละ 27.5 และระดับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การน้อยที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ 1) ท่านได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการจากองค์การอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำอยู่ ร้อยละ 7.7 2) ท่านได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการจากองค์การเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน ร้อยละ 8.2 และ 3) ท่านได้รับผลตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าล่วงเวลาอย่างเหมาะสม ร้อยละ 9.7 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (n=207)

ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับมาก (80-100 คะแนน)	65	31.4
ระดับปานกลาง (60-79 คะแนน)	117	56.5
ระดับน้อย (20-59 คะแนน)	25	12.1
รวม	207	100

4. การปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

การปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างภาพรวม อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 60.9 รองลงมาอยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 39.1 และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับ ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพงาน ร้อยละ 82.1 2) ด้านระยะเวลา ร้อยละ 75.4 3) ด้านปริมาณงาน ร้อยละ 53.6 เมื่อพิจารณาคำถามรายข้อ พบว่า

กลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ 1) ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดเวลา ร้อยละ 48.8 2) ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรอบคอบและระมัดระวังเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด ร้อยละ 48.3 3) ท่านมีความตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 47.8 และระดับการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง น้อยที่สุด 3 ข้อ ได้แก่ 1) ท่านคิดว่าปริมาณงาน มีความสมดุลกับจำนวนพนักงานกระทรวงฯ ในหน่วยงานของท่าน ร้อยละ 14.0 2) ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน ร้อยละ 17.4 3) ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ร้อยละ 23.7 ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (n=207)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

การปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข	จำนวน	ร้อยละ
ระดับมาก (60-75 คะแนน)	126	60.9
ระดับน้อย (15-59 คะแนน)	81	39.1
รวม	207	100

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าไคสแควร์ พบว่า เพศ ($p\text{-value} < 0.05$) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ระบุว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ในขณะที่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา

ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง (p -value >0.05) ซึ่งปฏิเสธสมมุติฐาน ข้อที่ 1 ที่ระบุว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านรายได้ต่อเดือน อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง (p -value >0.05) ซึ่งปฏิเสธสมมุติฐาน ข้อที่ 1 ที่ระบุว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ต่อเดือน อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา กับ การปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์ด้วยค่าโคสแควร์ ส่วนอายุ รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ($n=207$)

ตัวแปร	การปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข		p-value	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
	มาก	น้อย		
1. เพศ				
ชาย	26 (44.8)	32 (55.1)	0.003*	
หญิง	100 (67.1)	49 (32.9)		
2. สถานภาพสมรส				
โสด	93 (60.4)	61 (39.6)	0.509	
สมรส/หม้าย/หย่าร้าง	33 (62.3)	20 (37.7)		
3. ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่าอนุปริญญา/อนุปริญญา/ ปวส. ปริญญาตรี	12 (57.1) 84 (66.1)	9 (42.9) 43 (33.9)	0.442	
สูงกว่าปริญญาตรี	30 (50.8)	29 (49.2)		
4. อายุ			0.836	-0.014
5. รายได้ต่อเดือน			0.136	0.104

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

0.697

-0.028

*ค่า p-value <0.05 (Pearson's Correlation)

6. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวง

ตัวแปร	การปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.462	<0.001*
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	0.498	<0.001*

สาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($r=0.462$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) ยอมรับสมมติฐาน ข้อที่ 2 ที่ระบุว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ดังตารางที่ 6

7. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ($r=0.498$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) ยอมรับสมมติฐาน ข้อที่ 3 ที่ระบุว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข วิเคราะห์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ($n=207$)

*ค่า p-value <0.05 (Pearson's Correlation)

อภิปรายผลการวิจัย**1. การปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข**

การปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับดี สามารถอธิบายได้ว่าพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ต้องดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุข อีกทั้งต้องทำงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) ที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณสุขและปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพ สถานะสุขภาพ ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมสุขภาพ

การป้องกันโรค การคุ้มครองผู้บริโภค การบริการด้านสาธารณสุขเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับประชาชนทุกระดับของสังคม โดยงานส่วนใหญ่ล้วนเกี่ยวข้องกับประชาชนจึงทำให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขนั้นมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายและสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลา มีความรอบคอบและระมัดระวังเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดจึงทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้ มีความตรงต่อเวลา รักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นิตยา มีเสม (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์ ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.86

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับ การปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

เพศมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข สามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย ซึ่งเพศหญิงจะมีทักษะในการมองเห็นรายละเอียดและความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ได้ดี มีความอ่อนโยน มีความรอบคอบ มีความตั้งใจ มีความกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมายมากกว่าเพศชาย และสามารถที่จะทำงานที่ใช้ทักษะความสามารถได้ดีกว่าเพศชาย เพศหญิงมักมีความสามารถในการรักษาและสร้างความสัมพันธ์ในสังคมได้เป็นอย่างดี จึงส่งผลให้เพศหญิงมีการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเพศชาย สอดคล้องกับการศึกษาของ กัญญ์ฐิ์ สุรนันทา (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เชียงใหม่ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทุกช่วงอายุยังมีการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะใหม่ๆ สามารถที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในงานได้ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่อายุน้อยจะชอบทำงานที่ท้าทาย ต้องการความตื่นเต้นจากการทำงานมีความทะเยอทะยานสูง คาดหวังที่จะมีโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน หรือแม้แต่นักงานกระทรวงสาธารณสุขที่อายุเยอะก็ยังมี การเรียนรู้และพัฒนาสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ สอดคล้องกับการศึกษาของ มาโนช อานทอง (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของนักเทคนิคการแพทย์ จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของนักเทคนิคการแพทย์ จังหวัดนครราชสีมา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุแต่เกิดจากความเสียสละและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด

สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากสถานภาพเป็นเพียงตัวกำหนดสถานะทางบุคคลเท่านั้น ถึงแม้ว่าพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่มีสถานภาพสมรส มีภาระที่ต้องรับผิดชอบในการจัดสรรเวลาให้กับครอบครัว ดูแลคู่สมรสและบุตรแต่พนักงานกระทรวงสาธารณสุข สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี รวมทั้งพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่มีสถานภาพโสด หม้าย/หย่า พบว่าสถานภาพเหล่านี้ก็ไม่ได้เป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อการปฏิบัติซึ่งทุกคนได้ทำตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ทำให้สถานภาพไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานพนักงานกระทรวงสาธารณสุข สอดคล้องกับ การศึกษาของอัญญา แจ่มแสงทอง (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และทำนายความผูกพัน

ต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์ต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดจันทบุรี

รายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยและที่มีรายได้ต่อเดือนมาก จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่หน่วยงานมอบหมายเพื่อตอบสนองต่อนโยบายขององค์การ ดังนั้นรายได้ต่อเดือนจะแปรผันตรงกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข โดยที่พนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่มีรายได้ต่อเดือนมากจะสะท้อนถึงหน้าที่ความรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น มีการทำงานที่ซับซ้อนและท้าทายความสามารถมากกว่าพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยที่มีลักษณะของงานที่รับผิดชอบไม่ซับซ้อน หรือประสบการณ์ทำงานอาจยังไม่เพียงพอต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน แต่เมื่อสั่งสมประสบการณ์ ทำงานมากขึ้นก็จะสามารถทำงานที่มีความซับซ้อนได้มากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ แพรววิไล จันท์บุญ (2563) ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ กรณีศึกษา สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่าข้าราชการที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาทั้งระดับต่ำกว่าอนุปริญญา อนุปริญญา ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยกลุ่มตัวอย่าง สามารถทำงานร่วมกันได้จนประสบผลสำเร็จถึงแม้ว่าระดับการศึกษาจะแตกต่างกัน เนื่องจากองค์การมีการรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เมื่อตำแหน่งงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถทำให้พนักงานทำในสิ่งที่ตัวเองถนัดและสามารถทำงานกับองค์การได้ยาวนาน สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรีย์พร น้อยมณี (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเนื่องจากกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1-10ปี ซึ่งช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-10ปี เป็นช่วงระยะเวลาเริ่มแรกของทำงาน เป็นช่วงของการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะใหม่ๆ การแสวงหาประสบการณ์เพิ่มเติมใช้เทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานหรือใช้เทคนิคที่ดีในการจัดการงาน และเวลา เช่น การทำงานแบบมีการวางแผนที่ดี การทำงานอย่างมีเป้าหมาย จึงทำให้เกิดการทำงานอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ มาโนช อานทอง (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของนักเทคนิคการแพทย์ จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของนักเทคนิคการแพทย์ จังหวัดนครราชสีมา

3.ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับ การปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากแรงจูงใจมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจสามารถช่วย

กระตุ้นให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทุ่มเทและดำเนินงานไปในทิศทางที่ต้องการ หากพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจนั้นจะเป็นตัวช่วยผลักดันให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ช่วยกระตุ้นให้พนักงานคิดนอกกรอบและหาวิธีใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาทำให้การทำงานประสบความสำเร็จและมีความสุขใน การทำงานส่งผลต่อการรักษาผลการปฏิบัติงานในระยะยาว ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานกระทรวงสาธารณสุขขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน นำไปสู่การทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีข้อผิดพลาดในการทำงานสูงไม่ได้มาตรฐานเนื่องจากพนักงานขาดความใส่ใจและทุ่มเทในงาน หรือพนักงานอาจทำงานแบบผ่านๆ เพื่อให้เสร็จไป การทำงานเกิดล่าช้าไม่ทันกำหนดเวลาเนื่องจากขาดความกระตือรือร้น จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ดังนั้นการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาแนวคิดทฤษฎี การจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ Alderfer (1979) เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ที่มีผลต่อแรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการด้านการดำรงชีวิต ความต้องการในการสร้างความสัมพันธ์ และความต้องการในการเติบโตและพัฒนา

4.ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีผลอย่างมากต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน หากพนักงานรู้ว่างค์กรสนับสนุนและใส่ใจในความเป็นอยู่และความสำเร็จของพนักงาน เช่น การดูแลสุขภาพ การให้โอกาสในการพัฒนาและการให้การยอมรับ จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้นเนื่องจากพนักงานได้รับรู้ว่าองค์กรมีการสนับสนุน และตัวพนักงานเองรู้สึกว่าการพยายามของเขามีค่าและมีเป้าหมาย พนักงานจึงมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ตั้งใจทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้น รวมทั้งพนักงานจะมีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กร รู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข จึงช่วยลดอัตราการลาออกและช่วยเพิ่มให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะร่วมมือกับองค์กรในระยะยาว แต่หากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่ำจะส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานเนื่องจากพนักงานอาจรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความใส่ใจ ไม่เห็นคุณค่าในความพยายามหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนจากองค์กร ทำให้พนักงานขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะมีความรู้สึก “ทำไปก็ไม่มีใครเห็น” เมื่อพนักงานรู้สึกได้ว่าไม่ได้รับการสนับสนุนทำให้พนักงานต้องเผชิญปัญหาเพียงลำพัง จึงทำให้ความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์กรรวมทั้งความสุขในการทำงานลดลงจึงนำไปสู่ความขัดแย้งในองค์กรหรือความตั้งใจที่จะลาออกสูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ แพร่วิโล จันทรบุณย (2563) ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ กรณีศึกษา สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการด้านจิตอาารมณ์และด้านการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ควรเปิดโอกาสให้เพศหญิงและเพศชายมีโอกาสนำเสนอความคิดเห็นในด้านการปฏิบัติงาน เช่น การมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง และการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ

2. กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ควรมีการเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกหรือสวัสดิการให้แก่พนักงาน ได้แก่ รถรับส่งพนักงาน ร้านค้าสวัสดิการในราคาพนักงาน หรือหน่วยงานควรช่วยเหลือค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน สำหรับเป็นทางเลือกให้แก่พนักงานที่มีรายได้น้อย

3. กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ควรมีการสนับสนุนการเพิ่มสวัสดิการค่าล่วงเวลาในวันธรรมดาและวันหยุด หรือมีเงินช่วยเหลือสนับสนุนในหลายส่วน เช่น เงินช่วยเหลืองานแต่งงาน เงินช่วยเหลืองานบวช เป็นต้น รวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานได้ไปศึกษาต่อเพื่อกลับมาพัฒนาองค์กร ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กับลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

2. ควรมีการศึกษาเชิงผสมผสาน ด้วยการเก็บข้อมูลแบบสอบถามร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกในด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เพื่อให้กลวิธีในการดำเนินงานหรือการแก้ไขปัญหาเชิงลึกมากขึ้น

References

- กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์. (2566). แผนกลยุทธ์กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ พ.ศ. 2566-2570.
- กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์. (2566). รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566.
- กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์. (2567). ข้อมูลจำนวนบุคลากร หน่วยงานส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ [เอกสารไม่มีการตีพิมพ์].
- กระทรวงสาธารณสุข. (2566). แนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T.
- กัญฉวี สุนันดา. (2557). ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดเชียงใหม่ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิตยา มีเสมอ. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์. วารสารโครงการทวีปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, 1-11.
- พรวิไล รัตน์รังสันติ. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่. วารสารเกื้อการุณย์, 22(1), 49-59.
- มานิช อานทอง. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของนักเทคนิคการแพทย์จังหวัดนครราชสีมา [สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- วรรณชรินทร์ จิตรสมัคร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ : กรณีศึกษาสำนักบริหารกลางกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม [สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุรีย์พร น้อยมณี. (2558). ปัจจัยที่มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดาอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อัญชญา แจ่มแสงทอง. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และทำนายความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สาธารณสุข จังหวัดจันทบุรี. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี*. 2556;1: 64-77.

แพรววิไล จันทร์บุญ. (2563). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ กรณีศึกษา สำนักงานอัยการสูงสุด* [ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].

Alderfer, C.P. (1979). *A new theory of human needs. Organization Behavior and Human Performance* 4. New York: McGraw-Hill Book Co.

Bloom, Benjamin, S.J., Thomas, H., George, F.M. (1976). *Hand Book on Formative and Summative Evaluation of Student Learning*. New York, Mcgraw Hill Book Co.

Daniel, W.W. (2010). *Biostatistics: Basic Concepts and Methodology for the Health*.

Likert, R. (1976). *The human organization:its management and value*. New York:McGraw Hill.