

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงาน
ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี

Factors Affecting the Efficiency of Personnel Work Health Agencies
under the Kanchanaburi Provincial Public Health Office

ธนิต มณีอินทร์ ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)^{1*}

Thanit Maneein, B.A. (General Management)^{1*}

¹ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี 71000

¹ Human Resource Management Department, Kanchanaburi Provincial Public Health Office,
Kanchanaburi 71000

*ผู้ให้การติดต่อ (corresponding author): maneein645@gmail.com

Received: 9 May 2024

Revised: 30 July 2024

Accepted: 30 July 2024

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี

วิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 370 คน ณ เดือนมกราคม 2567 สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ

ผลการวิจัย: ปัจจัยอิทธิพล (Mean=4.06, SD=0.57) แรงจูงใจในการทำงาน (Mean=4.06, SD=0.53) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี (Mean=4.15, SD=0.54) อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญคือ 1) ปัจจัยอิทธิพล ได้แก่ ด้านความสามารถและด้านโครงสร้างสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพได้น้อย (ร้อยละ 48.1) และ 2) แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย และความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ปานกลาง (ร้อยละ 72.3)

สรุปผล: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรีควรให้ความสำคัญกับโครงสร้างของหน่วยงาน ส่งเสริมด้านความสามารถของบุคลากร ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการกำหนดนโยบายแบบการมีส่วนร่วม มีการมอบหมายงานลักษณะสร้างสรรค์และท้าทาย สร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างเต็มใจและส่งผลให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

คำสำคัญ: ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน, แรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

Objectives: To study the influence factors and work motivation factors that affect the work efficiency of personnel in agencies under the Kanchanaburi Provincial Public Health Office.

Methods: The sample group consisted of 370 personnel from units under the Kanchanaburi Provincial Public Health Office as of January 2024. A purposive sampling technique was employed. Data was collected using questionnaires and analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis.

Results: The influential factors (Mean=4.06, SD=0.57), work motivation (Mean=4.06, SD=0.53), and job performance of personnel in units under the Kanchanaburi Provincial Public Health Office (Mean=4.15, SD=0.54) were at a high level. The factors that significantly affected job performance were: 1) Influential factors, including ability and structure, which could predict performance to a small extent (48.1%); and 2) Work motivation, including achievement, position, organizational policies, job security, creative and challenging work, and career advancement, which could predict performance to a moderate extent (72.3%).

Conclusions: The Kanchanaburi Provincial Public Health Office should prioritize organizational structure, enhance personnel abilities, and foster work motivation by implementing participatory policies, assigning creative and challenging tasks, and providing job security and advancement opportunities. These strategies will encourage a willingness to perform tasks successfully, leading to efficient and effective goal attainment within the organization.

Keywords: Factors influencing work performance, work motivation, work efficiency

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์นับได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีคุณค่ามากที่สุดขององค์กรเมื่อเทียบกับทรัพยากรอื่นที่ใช้ในการจัดการอีกทั้งเป็นที่ยอมรับกันอย่างเป็นสากลว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร⁽¹⁾ ปัจจุบันการบริหารจัดการ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ ต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาคธุรกิจเอกชน และหน่วยงานราชการ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้นทรัพยากรมนุษย์จึงกลายเป็นส่วนสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรอีกทั้งปัจจัยทางด้านคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดโอกาสทางการเจริญเติบโตขององค์กร เนื่องจากมนุษย์มีสติปัญญาที่สามารถเลือกใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เช่น เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร และกระบวนการจัดการในการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งปัจจัยทางการบริหารอื่น ๆ ไม่สามารถทำได้ จึงอาจกล่าวได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืน แต่องค์กรจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้หรือไม่นั้น จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์

ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน หากไม่มี หรือมีตัวบุคคลที่ไม่มีคุณภาพ จะทำให้การจัดการเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นย่อมนำไปไม่ได้โดยยากยิ่ง⁽²⁾

การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสียสละในการทำงาน อย่างจริงจังของบุคลากรในองค์กร ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ สาเหตุสำคัญ ประการหนึ่งคือ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร เพราะความพึงพอใจจะเป็น แรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นด้วยความสมัครใจและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด ความพึงพอใจในงานจึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ผู้บริหารทุกระดับจึงควรให้ความสนใจและนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งาน และ กำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจในงาน อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้⁽³⁾

การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ย่อมเป็นนโยบายที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะองค์กรยุคปัจจุบันมีการ แข่งขันสูง การที่องค์กรเคยยืนอยู่ในระดับแนวหน้า แต่ละยุคการพัฒนาคนให้ร่วมแรง ร่วมใจกันทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ ย่อมจะส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่เคยอยู่ในระดับแนวหน้าเป็นระดับที่ลดลง และ ในทางตรงกันข้ามองค์กรที่เคยอยู่ในตำแหน่งท้าย ๆ ถ้าตั้งใจพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ก็สามารถก้าว สู่ตำแหน่งในระดับต้น ๆ ได้ ดังนั้น องค์กรที่มุ่งให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานก็จะดำเนินการสำรวจองค์ประกอบที่สำคัญที่จะสามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานก็จะดำเนินการสำรวจองค์ประกอบ ที่สำคัญที่จะสามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของตนให้อยู่ ในระดับแนวหน้าได้⁽⁴⁾

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรีและหน่วยงานในสังกัดเป็นส่วนราชการส่วนภูมิภาคที่มีการกิจ ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุขในเขตพื้นที่ทั้งในระดับจังหวัดและอำเภอเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ การดำเนินการและให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขรวมทั้งการกำกับดูแล ประเมินผล และ สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการ สุขภาพที่มีคุณภาพ และมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาระบบสารสนเทศ งานสุขศึกษา และการสื่อสารสาธารณะด้านสุขภาพและประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่ ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขโดยมีเป้าประสงค์หลักให้หน่วยบริการสาธารณสุขมีคุณภาพ ได้มาตรฐานประชาชนสุขภาพดีมีพฤติกรรมที่ถูกต้อง มีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพ และปัญหาสุขภาพของ ประชาชนที่เกิดจากภาวะโรคภัยคุกคามและความรุนแรงมีจำนวนที่ลดลงทั้งนี้หากองค์กรมีความต้องการ ขับเคลื่อนพันธกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพทั้งสายวิชาชีพ และสายสนับสนุน แต่เนื่องจากปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันได้ ได้แก่ อัตรากำลังคนที่ยังไม่สอดคล้องความต้องการ ระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงานรวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรได้รับการฝึกอบรม

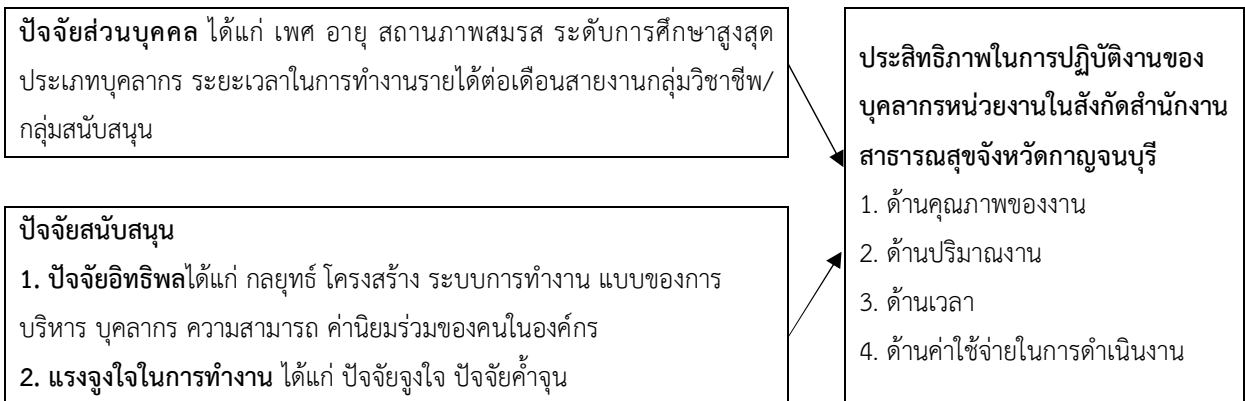
เพื่อเสริมศักยภาพองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะใหม่ๆ ค่อนข้างน้อยและไม่ทั่วถึงกับจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนา

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่อาจจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางให้ผู้บริหารในการวางแผน และพัฒนาความสามารถของบุคลากร ตลอดจนเสริมสร้างปัจจัยต่าง ๆ ที่ยังบกพร่องอยู่ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น นำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป อีกทั้งเป็นแนวทางในการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอันจะส่งผลให้บุคลากรมีความรักผูกพันและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยอิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยอิทธิพลและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (cross-sectional descriptive study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรีโรงพยาบาลทั่วไปโรงพยาบาลชุมชนและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ณ เดือนมกราคม 2567 เป็นประเภทตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 4,506 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณได้จากสูตรของ ทาโร ยามาเนะ⁽⁵⁾ โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าเท่ากับ 0.05 ได้จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาไม่น้อยกว่า จำนวน 370 คน ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือน มกราคม - มีนาคม 2567

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จากตำราวิชาการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นการผสมผสานจากหลายงานวิจัย ทั้งนี้ได้นำงานวิจัยของ ลักษณ์ณา พัทธภัทร⁽⁶⁾ ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี มาเป็นต้นแบบในการพัฒนาและสร้างแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากรระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือนสายงานกลุ่มวิชาชีพ/กลุ่มสนับสนุน ลักษณะคำถามเป็นแบบคำถามปลายปิด ให้เลือกตอบ (check list)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยอิทธิพลในการปฏิบัติงาน ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบการทำงาน แบบแผนของการบริหารบุคลากร ความสามารถ และค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงาน แบ่งออกเป็นปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับปัจจัยก้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหารองค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน และตำแหน่งงาน ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ ด้านคุณภาพของงานด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านบริการทางวิชาการ) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลมะเร็ง และนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) แบบสอบถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item objective congruence : IOC) เท่ากับ 0.94 มากกว่า 0.5 และตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 30 คน และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ โดยทำหนังสือจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยเข้าเก็บข้อมูลตามแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยมีนัดหมายกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถามบุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี ตามแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบเอกสารตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ระยะเวลา 3 เดือน ตั้งแต่ 1 มกราคม 2567 ถึง 31 มีนาคม 2567 และเมื่อได้รับแบบสอบถามตอบกลับแล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามทุกชุดก่อนวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพล แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์หาปัจจัยอิทธิพลและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (stepwise multiple regression analysis) เพื่อเป็นการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระหลายตัวแปรร่วมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตามอย่างไรและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีที่พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้การเปรียบเทียบภายหลัง (post hoc) แบบวิธี least significant difference (LSD) และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จริยธรรมวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้รับการตรวจสอบโครงร่างวิจัยและได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี ตามหนังสือ เลขที่ EC.NO.37/2566 (วันที่รับรอง 22 ธันวาคม 2566)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 84.3) อายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 35.7) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 69.5) สถานภาพสมรสมีสถานภาพโสด (ร้อยละ 51.9) เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ (ร้อยละ 54.9) ระยะเวลาการทำงานปฏิบัติงาน 5-10 ปี (ร้อยละ 41.1) รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท (ร้อยละ 37.8) และบุคลากรสายงานกลุ่มวิชาชีพ (ร้อยละ 50.3) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะข้อมูลทั่วไป (n=370)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	58	15.7
หญิง	312	84.3
อายุ (ปี)		
ต่ำกว่า 30 ปี	87	23.5
31 – 40 ปี	132	35.7
41 – 50 ปี	102	27.6
มากกว่า 50 ปี	49	13.2
สถานภาพสมรส		
โสด	192	51.9
สมรส	150	40.5
หม้าย	5	1.4
หย่า/แยก	23	6.2
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	88	23.7
ระดับปริญญาตรี	257	69.5
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	25	6.8
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	203	54.9
ลูกจ้างประจำ	10	2.7
พนักงานราชการ	39	10.5
ลูกจ้างชั่วคราว	60	16.2
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	58	15.7

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะข้อมูลทั่วไป (n=370) (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาการทำงาน (ปี)		
ต่ำกว่า 5 ปี	75	20.3
5 – 10 ปี	152	41.1
11 – 20 ปี	71	19.2
มากกว่า 20 ปี	72	19.4
รายได้ต่อเดือน (บาท)		
ไม่เกิน 20,000 บาท	140	37.8
20,001 - 30,000 บาท	90	24.3
30,001 – 40,000 บาท	32	8.6
40,001 – 50,000 บาท	55	14.9
มากกว่า 50,000 บาท	53	14.3
สายงานกลุ่มวิชาชีพ/กลุ่มสนับสนุน		
สายงานกลุ่มวิชาชีพ	186	50.3
สายงานกลุ่มสนับสนุน	184	49.7

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลโดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean=4.06, SD=0.57) พบว่าด้านความสามารถมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก (Mean=4.21, SD=0.62) และด้านระบบการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก (Mean=3.94, SD=0.70) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ระดับของปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกรายด้านและรวมทุกด้าน (n=370)

ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น		
	Mean	SD	ระดับ
ด้านความสามารถ	4.21	0.62	มาก
ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร	4.12	0.66	มาก
ด้านโครงสร้าง	4.10	0.66	มาก
ด้านกลยุทธ์	4.04	0.65	มาก
ด้านรูปแบบของการบริหาร	4.03	0.65	มาก
ด้านบุคลากร	3.97	0.70	มาก
ด้านระบบการทำงาน	3.94	0.70	มาก
รวมทุกด้าน	4.06	0.57	มาก

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ**แรงจูงใจในการทำงาน**โดยรวม อยู่ในระดับมาก (Mean=4.06, SD=0.53) โดยปัจจัยจูงใจพบว่าด้านความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก (Mean=4.20, SD=0.55) และด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก (Mean=3.97, SD=0.73) สำหรับปัจจัยค้ำจุนพบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก (Mean=4.21, SD=0.65) และด้านค่าจ้างและผลตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก (Mean=3.83, SD=0.75) (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ระดับของแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกรายด้านและรวมทุกด้าน (n=370)

แรงจูงใจในการทำงาน	ความคิดเห็น		
	Mean	SD	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.20	0.55	มาก
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.19	0.57	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.06	0.64	มาก
ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	4.05	0.67	มาก
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.97	0.73	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	4.21	0.65	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	4.15	0.65	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.09	0.72	มาก
ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร	4.01	0.64	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.96	0.77	มาก
ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	3.83	0.75	มาก
รวมทุกด้าน	4.06	0.53	มาก

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ**ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** อยู่ในระดับมาก (Mean=4.15, SD=0.54) โดยด้านเวลามีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก (Mean=4.21, SD=0.59) และด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก (Mean=4.11, SD=0.59) (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกรายด้านและรวมทุกด้าน (n=370)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (n = 370)	ความคิดเห็น		
	Mean	SD	ระดับ
ด้านคุณภาพของงาน	4.11	0.59	มาก
ด้านปริมาณงาน	4.14	0.57	มาก
ด้านเวลา	4.21	0.59	มาก
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.16	0.61	มาก
รวมทุกด้าน	4.15	0.54	มาก

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยอิทธิพลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ด้านความสามารถ และด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรีสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 48.1 ($R^2=0.481$) โดยปัจจัยอิทธิพลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงตามขนาดอิทธิพล ได้แก่ ด้านความสามารถ ($Beta=0.522$; $p<0.001$) และด้านโครงสร้าง ($Beta=0.243$; $p<0.001$) ตามลำดับ (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ของปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ($n = 370$)

ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน	B	SE	Beta	t	p-value
ด้านความสามารถ	0.452	0.040	0.522	11.173	<0.001
ด้านโครงสร้าง	0.196	0.038	0.243	5.197	<0.001
ค่าคงที่ (constant)	1.449	0.149		9.726	<0.001

$R=0.693$; $R^2=0.481$; $R^2_{adj}=0.478$; $SE_{est}=0.39124$; $df=2, 367$; $F=169.903$; $p\text{-value}<0.05$

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านตำแหน่งว่าง ด้านนโยบายของการบริหารองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย และด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรีสามารถ พยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 72.3 ($R^2=0.723$) โดยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเรียงตามขนาดอิทธิพล ได้แก่ ด้านความสำเร็จใน การทำงาน ($Beta=0.320$; $p<0.001$) ด้านตำแหน่งงาน ($Beta=0.268$; $p<0.001$) ด้านนโยบายการบริหาร องค์กร ($Beta=0.180$; $p<0.001$) ด้านความมั่นคงในงาน ($Beta=0.204$; $p<0.001$) ด้านลักษณะของงานที่ สรรค์สร้างและท้าทาย ($Beta=0.179$; $p<0.001$) และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($Beta=0.167$; $p<0.001$) ตามลำดับ (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

แรงจูงใจในการทำงาน ($n = 370$)	B	SE	Beta	t	p-value
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.299	0.041	0.320	7.283	<0.001
ด้านตำแหน่งงาน	0.221	0.039	0.268	5.616	<0.001
ด้านนโยบายของการบริหารองค์กร	0.151	0.037	0.180	4.074	<0.001
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.143	0.030	0.204	4.686	<0.001
ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	0.173	0.043	0.179	3.023	<0.001
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	-0.123	0.032	-0.167	-3.846	<0.001
ค่าคงที่ (constant)	0.575	0.122		4.717	<0.001

$R=0.850$; $R^2=0.723$; $R^2_{adj}=0.718$; $SE_{est}=0.28735$; $df=1, 368$; $F=157.879$; $p\text{-value}<0.05$

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ได้ร้อยละ 62.8 ($R^2=0.628$) โดยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($Beta=0.792$; $p<0.001$) ส่วนปัจจัยอิทธิพลโดยรวมไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี (ตารางที่7)

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ของปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงาน (n = 370)	B	SE	Beta	t	p-value
แรงจูงใจในการทำงาน	0.798	0.032	0.792	24.909	<0.001
ค่าคงที่ (constant)	0.900	0.132		6.822	<0.001

$R=0.792$; $R^2=0.628$; $R^2_{adj}=0.627$; $SE_{est}=0.33084$; $df=1, 368$; $F=620.463$; $p\text{-value}<0.05$

อภิปราย

1. การศึกษาปัจจัยอิทธิพลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ปัจจัยอิทธิพลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเรียงตามขนาดอิทธิพล ได้แก่ ด้านความสามารถ และด้านโครงสร้าง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากด้านความสามารถ และ ด้านโครงสร้าง ถือได้ว่าเป็นปัจจัยอิทธิพลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาหรือยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความสามารถบุคลากรที่มีความสามารถ ย่อม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เพิ่มสูงขึ้นและประสบความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสกสรร อรุณกุล⁽⁷⁾ ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเมทเทิลคอม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจภายในประกอบด้วยผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจหน้าที่ และโอกาสก้าวหน้าในงาน ส่วนปัจจัยจูงใจภายนอกประกอบด้วยการเลื่อนตำแหน่งเทคโนโลยีที่ทันสมัย และความปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านโครงสร้าง เป็นปัจจัยอิทธิพลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคลากร เพราะจะเป็นการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ประเภทของงาน รายละเอียดของงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงสร้างด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาวธนภรณ์ พรรณราย⁽⁸⁾ จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่พบว่าด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานตำแหน่งงาน นโยบายการบริหารขององค์กรความมั่นคงในการทำงานด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายและด้านความก้าวหน้าในอาชีพถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งหากได้มีการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานตามปัจจัยแรงจูงใจให้มีความสมบูรณ์อย่างเป็นรูปธรรมย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายชื่อได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ได้รับโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ ย่อมเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานนั้นได้สำเร็จทันเวลาและมีคุณภาพและสอดคล้องกับการศึกษาของดวงใจ วุฒิประเสริฐ⁽⁹⁾ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายและบริการลูกค้า องค์กรบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายและบริการลูกค้า องค์กรบริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านตำแหน่งงานเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากการดำรงตำแหน่งงาน ที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ตำแหน่งงานที่ได้รับมีความยุติธรรม เสมอภาค ทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงานและการดำรงชีวิตย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับการศึกษาของอักรินทร์ พาฬเสวด⁽¹⁰⁾ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ระดับตำแหน่งงานต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากผู้บริหารที่มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสามารถนำมาปฏิบัติได้ มีการกระจายงาน และมอบหมายหน้าที่ภายในองค์กรอย่างเสมอภาคและเหมาะสมจะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตา ประพฤติธรรม⁽¹¹⁾ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า นโยบายและการบริหารมีผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เพิ่มขึ้นหรือลดลงขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารที่อาจช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากหมายถึงสถานะภาพของการทำงานที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าจะสามารถทำงานนั้นต่อไปได้ ซึ่งความมั่นคงในการทำงานก็ถือว่าเป็นอีกหนึ่งคุณลักษณะของงานที่ดี เพราะนอกจากจะช่วยลดความเครียดและเพิ่มความมั่นใจให้ตัวเองแล้วยังส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นใจที่จะทำงานนั้นให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของคมกริช เสาวจิตร⁽¹²⁾ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยาผลการศึกษา พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับปัจจัยด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ลักษณะงานที่กำลังทำอยู่มีความเหมาะสม และทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าจะมีอนาคตที่ดีขึ้นงานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย และกระตุ้นให้เกิดความต้องการอยากจะทำงาน

ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายเป็นงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา มีความท้าทายความสามารถ น่าสนใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน จนสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้ได้รับความไว้วางใจและความชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา ในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายนั้น สอดคล้องกับการศึกษาอัญญาณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ⁽¹³⁾ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอัมรินทร์ บู้ค เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานคือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรจะรู้สึกมีกำลังใจในการทำงานเมื่อได้รับความก้าวหน้าในอาชีพองค์กรที่มีนโยบายให้บุคลากรสามารถเติบโตในหน้าที่การงานเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับที่สูงได้ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของชานนท์ อภิชัยณรงค์⁽¹⁴⁾ ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติของบุคลากรศึกษากรณี สำนักงานอำนวยการประจำศาลอาญา ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจากปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอรสุดา ดุสิตรัตนกุล⁽¹⁵⁾ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบุคคลของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การศึกษาปัจจัยอิทธิพลโดยรวมและแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งหากได้มีการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานให้มีความสมบูรณ์ชัดเจนในทุก ๆ ด้าน หรือในทุกรายละเอียดแล้ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นตัวผลักดันให้เกิดความสนใจ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่ต้องการซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของโชติกา ระโส⁽¹⁶⁾ ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับการศึกษาของจิรสิทธิ์ เสียวเสถียรวงศ์⁽¹⁷⁾ ศึกษาปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่าปัจจัยต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมมีระดับการรับรู้ความเท่าเทียมกัน และมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ในส่วนของตัวแปรที่พบว่าไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรีคือปัจจัยอิทธิพลในการปฏิบัติงานโดยรวม ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรีส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าปัจจัยอิทธิพลในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากแล้ว มีเพียงด้านความสามารถ และด้านโครงสร้างเท่านั้นที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของขันติรักษ์ ตันติเฉลิม⁽¹⁸⁾ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการและผังเมือง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านขั้นตอนและการปฏิบัติด้วยบทบาทในการปฏิบัติงานของหน่วย ด้านระเบียบปฏิบัติ ด้านการจัดองค์กร และด้านยุทธโธปกรณ์ และงบประมาณ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการและผังเมือง ในระดับต่ำ

จากประเด็นการอภิปรายดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้จากผลการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยอิทธิพลและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรีนั้น พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี ได้ตามที่มิ้นกวิชาการต่าง ๆ ได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้จริง

สรุปผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรีพบว่า ปัจจัยในด้านความสามารถ และด้านโครงสร้างมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) และในส่วนของแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ดังนั้นเพื่อเป็นการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรีควรให้ความสำคัญกับปัจจัยอิทธิพลและแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง

1.2 มีการกำหนดโครงสร้างในภาพรวมทั้งองค์กรและโครงสร้างแต่ละหน่วยงาน เช่น ระดับกลุ่มงาน/งาน โดยมุ่งเน้นที่ระดับผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะรายละเอียด และประเภทของงานที่รับผิดชอบควรให้ผู้ปฏิบัติงานจริง มีส่วนร่วม สามารถตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับนโยบายด้านการบริหาร ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องขององค์กร

1.3 ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับคุณสมบัติ ความรู้ และความสามารถของบุคลากรแต่ละราย

1.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไป มีการปรับสภาพการจ้าง จากลูกจ้างรายวันเป็นลูกจ้างรายเดือน หรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้กับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

1.5 การเพิ่มโอกาสที่จะได้รับผิดชอบงานที่สำคัญเพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจของบุคลากร ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงานซึ่งจะให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 ควรมีการกำหนดโครงสร้างในภาพรวมทั้งองค์กรและโครงสร้างของแต่ละหน่วยงานโดยให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงสร้างนั้น ๆ ด้วยเป็นโครงสร้างที่เปิดเผยมารถตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม การกำหนดนโยบายการบริหารมีความชัดเจน ควรสอดคล้องและเชื่อมโยงกันทั้งในส่วนในระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นด้านตำแหน่งงาน ความสำเร็จในการทำงาน นโยบายด้านการบริหาร และความมั่นคงในการทำงาน กำหนดให้มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุน

ในภาคปฏิบัติของภารกิจการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่กำหนดไว้ คือ พัฒนาศักยภาพบุคลากรและระบบข้อมูลเพื่อการทำงานสู่มืออาชีพภายใต้องค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในส่วนในระดับผู้บริหาร เพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหาร และนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาการบริหารองค์กรต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวินิจฉัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์บุคลากรหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบคุณ นายแพทย์ปริพนธ์ จุลเจิม นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย รักษาการแทนนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี นายแพทย์กฤษดา วุฒยากร ผู้อำนวยการโรงพยาบาล (นายแพทย์เชี่ยวชาญ) รักษาการในตำแหน่งนายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) นายนิสิต จงศุภวิศาลกิจ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) นายวิสิทธิ์ ปิ่นประชาพันธ์ นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านบริการทางวิชาการ) ขอบคุณนางสาวลักษณ์คณา พิทักษ์ภากร นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ที่ให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำวิจัยฉบับนี้ ขอขอบคุณบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรีทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในเก็บข้อมูลและขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่เสียสละเวลาในการให้ข้อมูลเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

1. สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์: หลักการและแนวคิด. กรุงเทพฯ: เวิลด์เทรคประเทศไทย; 2549.
2. สมคิด บางโม. องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทยาพัฒนา; 2553.
3. นลพรรณ บุญฤทธิ์. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2558.
4. พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต; 2542.
5. Taro Yamane. Statistics: an introductory analysis. New York: Harper & Row; 1973.
6. ลักษณ์คณา พิทักษ์ภากร. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี [อินเทอร์เน็ต]. 2565 [เข้าถึงเมื่อ ธ.ค. 2566]. เข้าถึงได้จาก:
<https://r2r.phahol.org/index.php/2024-06-24-01-52-48/ph-2565>

7. เสกสรร อรกุล. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด [การศึกษาวิชาการอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม; 2555.
8. ธนภรณ์ พรรณราย. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2565.
9. ดวงใจวุฒิประเสริฐ. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักขายและบริการลูกค้าองค์กรบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธนบุรี; 2556.
10. อักรินทร์ พาฬเสวต. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด [สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2546.
11. นิดาประพุดิธรรม. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2563.
12. คมกริช เสาวจิตร. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา; 2556.
13. ัญญณณช รุ่งโรจน์สุวรรณ. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท อมรินทร์บุ๊ก เซ็นเตอร์ จำกัด [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2553.
14. ชานนท์ อภิชัยณรงค์. แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร: ศึกษากรณี สำนักอำนวยการประจำศาลอาญา [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก; 2557.
15. อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง[การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2557.
16. โชติกา ระโส. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2555.
17. จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์. ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็กในอำเภอเมืองนครราชสีมา [วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต]. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี; 2555.
18. ชันติรักษ์ ตันติเฉลิม. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการและผังเมือง [ปัญหาพิเศษปริญญาามหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2549.