

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลชุมชน  
จังหวัดปัตตานี

The Effects of Motivation on Work Performance of Pattani Community  
Hospital's Employees

อารีนา มะเซ็ง<sup>1</sup>  
Arina Maseng<sup>1</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปัตตานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านความรับผิดชอบในงานมีค่าสูงที่สุด และแรงจูงใจสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน of บุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปัตตานี ได้ร้อยละ 51.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ ประสิทธิภาพการทำงาน โรงพยาบาลชุมชน

ABSTRACT

The objective of this research is to study the effect of motivation on work performance of Pattani community hospital's employees. The samples were 350 current employees from community hospitals in Pattani Province. The instrument used in collecting the data was a questionnaire. The statistics used in analyzing data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and simple linear regression analysis for hypothesis testing.

The results revealed that the overall motivation of community hospital employees in Pattani province was at a high level. When considering the factors, The motivation factor about responsibility was the highest level.

And the effects of motivation on work performance of Pattani Community Hospital's employees with the predictive power of these independent variables being 51.80% at 0.05 level of statistical significance

**Keywords:** Motivation, Work performance, Community hospital.

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญ

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร สังคมไทยกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุ จากผลของความเจริญก้าวหน้าทางการแพทย์ทำให้ประชากรอายุยืนขึ้น การเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัด คือ การที่โรคเรื้อรังนั้นจำนวนเพิ่มขึ้นรวมทั้งโรคอุบัติการณ์ใหม่ที่แพร่ระบาดอย่างกว้างขวาง และเป็นปัญหาหนึ่งที่สำคัญของสาธารณสุขไทย จะเห็นได้ว่าความต้องการบุคลากรทางการแพทย์นั้นสูงและมีภาระงานที่หนัก อ้างอิงข้อมูลจากอัตราการครองเตียงภาพรวมในไทย (Bed occupancy rate) จากรายงานข้อมูลทรัพยากรสาธารณสุขปี 2563 เท่ากับร้อยละ 63 ส่วนปี 2564 พบอัตราการครองเตียงเพิ่มสูงขึ้นเป็นร้อยละ 79 นอกจากนี้จำนวนผู้ป่วยนอกทั้งหมดครั้งต่อปี 2563 คือ 216,422,389 ครั้ง และปี 2564 คือ 218,346,582 ครั้ง เห็นได้ว่าอัตราการครองเตียงเพิ่มสูงขึ้น และจำนวนครั้งของผู้ป่วยนอกก็เพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาถึงสัดส่วนประชากรต่อบุคลากรในไทยจากกลุ่มคลังข้อมูลสถิติกองสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติของปี 2564 พบว่า สัดส่วนแพทย์เฉลี่ยต่อประชากรคือ 1 : 1,680 สัดส่วนพยาบาลวิชาชีพเฉลี่ยต่อประชากรคือ 1 : 353 แต่เมื่อพิจารณารายจังหวัด บัตรานี้กลับพบว่าสัดส่วนน้อยกว่าค่าเฉลี่ยคือ สัดส่วนแพทย์เฉลี่ยต่อประชากร 1 : 3,286 และสัดส่วนพยาบาลวิชาชีพเฉลี่ยต่อประชากร 1 : 398 เปรียบได้ว่าบุคลากรในจังหวัดบัตรานี้มีสัดส่วนประชากรที่ต้องดูแลมากกว่าค่าเฉลี่ย เทียบเท่าว่ามีภาระงานมากกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข, 2564)

การขับเคลื่อนการสร้างเสริมสุขภาพที่ดีให้กับประชาชนและถือเป็นหัวใจหลักของระบบบริการสุขภาพ นั่นคือ กำลังคนด้านสุขภาพ และการพัฒนากำลังคน อย่างไรก็ตามกลับพบปัญหาการขาดแคลนซ้ำซาก โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทห่างไกล และยังคงมีการลาออกของบุคลากรทางการแพทย์ค่อนข้างสูง รวมทั้งปัญหาด้านการกระจายกำลังของบุคลากรไม่เพียงพอ ดังสัดส่วนบุคลากรต่อประชากรที่กล่าวข้างต้น ส่งผลให้การวางแผนผลิตกำลังคนที่ตอบสนองกับความต้องการยังไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควร เมื่อกำลังคนที่ไม่เหมาะสมกับภาระงาน ความไม่เพียงพอของทรัพยากร แต่สถานพยาบาลของรัฐไม่สามารถจำกัดจำนวนผู้รับบริการต่อวัน หรือยอดจำนวนเตียงผู้ป่วยต่อวันของแต่ละโรงพยาบาลได้ จากสาเหตุแนวโน้มจำนวนผู้ป่วยที่สูงขึ้น ความคาดหวังต่อการบริการทางการแพทย์ บุคลากรจึงต้องรีบเร่งการให้บริการเพื่อตอบสนอง

ความต้องการดังกล่าว เพื่อให้การบริการนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพียงพอ และทันเวลา (แผนการปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข, 2564, หน้า 14)

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ เป็นกำลังขององค์กรในการขับเคลื่อนระบบ และงานบริการ บุคลากรไม่สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากขาดแรงจูงใจที่ดี ดังนั้น แรงจูงใจจึงถือเป็นพลังที่ช่วยผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และกำหนดทิศทางและเป้าหมายของ พฤติกรรมได้ (เพลินพิศ วิบูลย์กุล , 2558) หากองค์กรต้องการให้ระบบและการบริการ ขับเคลื่อนไปในทิศทางใด หรือต้องการให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพตามตัวชี้วัดและ เป้าหมายขององค์กร การจูงใจจึงถือเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจนั้นมีหลายด้าน ความต้องการแต่ละบุคคลและบริบทขององค์กรแต่ละ แห่งนั้นก็แตกต่างกัน หากองค์กรขาดความตระหนักถึงความสำคัญของเรื่องดังกล่าว อาจทำให้ บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อปัญหาต่างๆ ตามมา เช่น ความผิดพลาดในการ ทำงาน งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย บุคลากรขาดหรือลางานบ่อย เป็นต้น ซึ่งสิ่งดังกล่าวอาจ ส่งผลเสียต่อองค์กรและไม่เกิดความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ

จากความสำคัญที่ได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาแรงจูงใจที่มี ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะในบริบทของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด บัตตานี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแนวทางสำหรับโรงพยาบาลชุมชนในการสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และขวัญกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร การศึกษาครั้งนี้จึงคิดว่ามีประโยชน์สำหรับผู้บริหารทางด้านสาธารณสุขในการส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรในองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบัตตานี

### สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจส่งผลกระทบทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาล ชุมชน จังหวัดบัตตานี

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจ หมายถึง คือ กระบวนการที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2560, หน้า 69)

2. ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคล หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กรเกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด (สิริวดี ชูเชิด, 2556)

### ขอบเขตการวิจัย

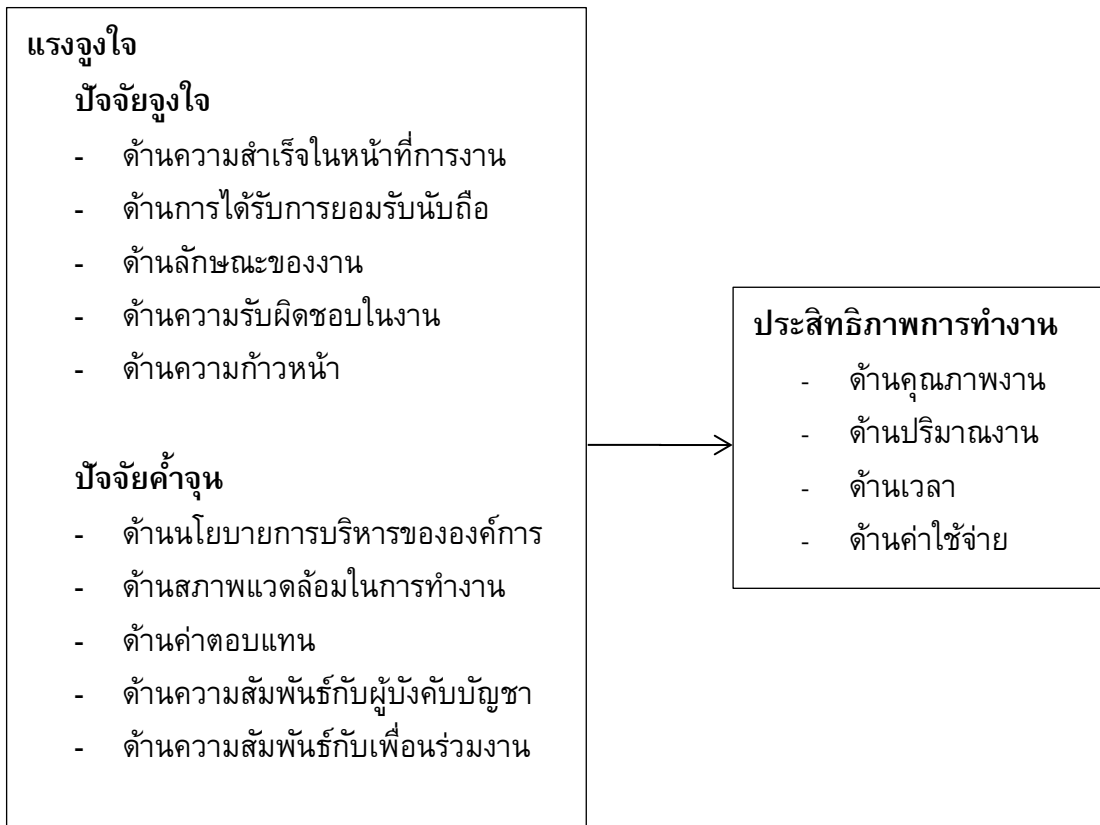
1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากร คือ บุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปัตตานี จำนวน 2,612 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 26 กันยายน 2565)
2. ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปัตตานี คำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้เท่ากับ 347 คน
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปัตตานี
4. ขอบเขตด้านเวลา ใช้เวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือนกันยายน – ธันวาคม 2565
5. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรต้น คือ แรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปัตตานี ใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแรงจูงใจใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ 1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในหน้าที่ การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้า และ 2. ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน Peterson & Plowman (1953) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว โดยมีการสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ได้แก่ 1.คุณภาพของงาน (Quality) 2. ปริมาณงาน (Quantity) 3.เวลาที่ใช้ในงาน (Time) และ 4.ค่าใช้จ่าย (Cost)

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ผู้วิจัยศึกษาเป็นบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปัตตานี จำนวน 2,612 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 26 กันยายน 2565) สามารถคำนวณหาขนาดตัวอย่างประชากรโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้จำนวน 347 คน

### วิธีการสุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากจำนวนประชากรแต่ละโรงพยาบาลมีจำนวนไม่เท่ากัน จึงเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เป็นขั้นแรกได้กลุ่มย่อยเป็นรายโรงพยาบาล จากนั้นสุ่มตัวอย่างต่อโดยสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เนื่องจากผู้วิจัยไม่สามารถหารายชื่อบุคลากรของโรงพยาบาลแต่ละแห่ง และแต่ละสายกลุ่มการทำงานได้

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม สามารถออกแบบแบบสอบถามได้ 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน (อายุงาน) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายการทำงาน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 10 ได้แก่ ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

### 2. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความถูกต้องของภาษาที่ใช้ เพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม

2.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ทดลองใช้ (Try – Out) กับบุคลากรโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 40 จากนั้นหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.97 ซึ่งแรงจูงใจ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และประสิทธิภาพการทำงาน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างประชากร ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามแจกให้บุคลากรโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปัตตานี 11 โรงพยาบาล จำนวน 350 คน (เป้าหมายกลุ่มตัวอย่าง 347 คน) โดยส่งผ่านทางระบบออนไลน์ (Google form) ตั้งแต่วันที่ 17 พฤศจิกายน ถึง 30 พฤศจิกายน 2565 โดยอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และวิธีการตอบแบบสอบถาม

จำนวน 350 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 350 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา

ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐาน คือ การหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประชากร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน(อายุงาน) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายการทำงาน และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปัตตานี วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

#### 2. สถิติเชิงอ้างอิง

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

### ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 77.10 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 52.90 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 75.70 มีระยะเวลาในการทำงาน(อายุงาน) 11- 15 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 36.60 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 และสายการทำงาน คือ กลุ่มงานพยาบาล จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปัตตานี มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ ) มี 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบในงาน ( $\bar{X} = 4.05$ ) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 3.94$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 3.91$ ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.81$ ) และด้านความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 3.64$ ) ส่วนปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ ) มี 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.04$ ) รองลงมาคือ ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ( $\bar{X} = 3.76$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.72$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.68$ ) และด้านค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.40$ )

ตาราง 1 แรงจูงใจโดยรวมของบุคลากร โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปัตตานี

แรงจูงใจโดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>			
ด้านความสำเร็จในหน้าที่การงาน	3.94	0.458	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.81	0.587	มาก
ด้านลักษณะของงาน	3.91	0.520	มาก
ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.05	0.494	มาก
ด้านความก้าวหน้า	3.64	0.683	มาก
รวม	3.87	-	มาก
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>			
ด้านนโยบายการบริหารองค์กร	3.76	0.605	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.68	0.634	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.40	0.770	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.72	0.765	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.04	0.548	มาก
รวม	3.72	-	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.80</b>	<b>-</b>	<b>มาก</b>

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปัตตานี มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก มี 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านเวลา ( $\bar{X} = 4.02$ ) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน ( $\bar{X} = 3.98$ ) ด้านค่าใช้จ่าย ( $\bar{X} = 3.93$ ) และด้านปริมาณงาน ( $\bar{X} = 3.83$ )

ตาราง 2 ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปัตตานี

ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านคุณภาพงาน	3.98	0.522	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.83	0.506	มาก
ด้านเวลา	4.02	0.540	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	3.93	0.558	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.94</b>	<b>-</b>	<b>มาก</b>



4. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปัตตานี ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย พบว่าตัวแปรอิสระมีค่าความคลาดเคลื่อนมีอิสระต่อกัน (Durbin-Watson) เท่ากับ 1.912 แสดงว่า ตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง เมื่อนำตัวแปรอิสระ คือ แรงจูงใจ (X) เข้าสู่สมการถดถอยจะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (R) เท่ากับ 0.720 และสามารถอธิบายความแปรผันของประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ร้อยละ 51.80 ( $R^2 = 0.518$ ) โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.315 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.720

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปัตตานี

ตัวแปรพยากรณ์	B	$\beta$	T	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงตัว	1.124		7.664	0.000*		
แรงจูงใจ (X)	0.742	0.720	19.330	0.000*	1.000	1.000

R = 0.720,  $R^2 = 0.518$ , SEE = 0.315, F = 373.66, Sig.= 0.000, Dubin-Watson 1.912

\*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

### สรุปผลการศึกษา

1. จากสมมติฐาน แรงจูงใจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปัตตานี ซึ่งการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่าแรงจูงใจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปัตตานี **ผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐาน**

2. แรงจูงใจสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปัตตานีได้ร้อยละ 51.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แรงจูงใจของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานมีค่าสูงที่สุด และปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่ารองลงมา

## การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า แรงจูงใจของบุคลากร โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปัตตานี มีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าระดับแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจมีมากกว่าปัจจัยค้ำจุน อาจเป็นเพราะปัจจัยจูงใจเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นจากเนื้อหาโดยตรง (สิริภาพรรณ เขจรนันท์, 2556, หน้า 89) กระตุ้นให้คนทำงาน ทำให้บุคลากรมีความพอใจต่องานที่ทำ ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน (สิริภาพรรณ เขจรนันท์, 2556, หน้า 89) โดยเป็นเพียงสิ่งบำรุงเท่านั้น ไม่ได้สร้างความพอใจให้เกิดขึ้นเลย (สมคิด บางโม, 2562, หน้า 179) เป็นสิ่งที่มีส่วนช่วยป้องกันไม่ให้ความไม่พอใจในงานที่ทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2564) ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา ซึ่งพบว่าแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในส่วนปัจจัยจูงใจมีมากกว่าปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจของบุคลากร โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปัตตานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบในงานมีค่าสูงที่สุด อาจเป็นเพราะงานที่ปฏิบัติโดยส่วนใหญ่เป็นงานสายเฉพาะด้าน และมีมาตรฐานทางวิชาชีพในแต่ละกลุ่มงาน ส่งผลให้งานที่ได้รับผิดชอบมีความสอดคล้องกับตำแหน่งตามบทบาท สามารถรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชาดูแลอย่างใกล้ชิด สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาพร จูติพงษ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรับผิดชอบมีระดับปัจจัยจูงใจมากที่สุด และปัจจัยค้ำจุนของบุคลากร โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปัตตานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าสูงรองลงมา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น อาจต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงาน การช่วยเหลือ และการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน บางครั้งการทำงานเน้นการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of needs) ของ Maslow ว่ามนุษย์มีความต้องการมีส่วนร่วมในทางสังคม ต้องการได้รับการยอมรับ และความรักจากคนในสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาคิน มิ่งโสภา และนพปฎล สุวรรณทรัพย์ (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี พบว่าปัจจัยค้ำ

จุนในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนมีระดับปัจจัยค่าจุนมากที่สุด

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปัตตานี มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในแต่ละด้าน พบว่าด้านเวลาอยู่ในระดับ อาจเป็นเพราะสถานที่ทำงานเป็นหน่วยงานรัฐ ทำให้ไม่สามารถจำกัดจำนวนผู้ป่วยในการรับแต่ละวัน อีกทั้งการรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินเพื่อช่วยเหลือชีวิตผู้ป่วย ส่งผลให้การจัดลำดับความสำคัญของงาน การบริหารเวลาให้เหมาะสมถือเป็นส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงได้ทันเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดณ์ เมธาสุทธิรัตน์ (2564) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านเวลา มีระดับประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปัตตานี พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปัตตานี ได้ร้อยละ 51.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนมีแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การประชุมงานทั้งในและระหว่างหน่วยงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีกิจกรรมนอกเหนือจากการทำงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร เช่น กิจกรรมกีฬา การสัมมนา เป็นต้น อาจส่งผลให้มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2564) ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา พบว่าแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา ได้ร้อยละ 63.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยจูงใจที่มีมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริม สร้างความตระหนัก และผลักดันศักยภาพของบุคลากร ออกมาใช้อย่างเต็มที่ สร้างพื้นที่หรือโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถหรือความคิดเห็นในการทำงาน หากปฏิบัติงานได้ดีหรือสร้างผลงาน ควรชื่นชมและยกย่องให้เกียรติ เช่น มอบรางวัล จัดงานเลี้ยงแสดงความยินดี เป็นต้น
2. ผู้บริหารพิจารณาผลักดันด้านค่าตอบแทนของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในอันดับสุดท้าย อาจพิจารณาปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงาน และค่าตอบแทนพิเศษอย่างเป็นธรรมและทั่วถึงมากขึ้น
3. ผู้บริหารควรพิจารณาด้านปริมาณงาน เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพการทำงานในอันดับสุดท้าย พิจารณาเกี่ยวกับภาระงาน การกระจายงาน เพราะภาระงานที่มากเกินไป อาจทำให้เกิดความผิดพลาด ส่งผลประสิทธิภาพในการทำงานลดลง หรือพิจารณาการเพิ่มอัตรากำลัง หากภาระงานในฝ่ายดังกล่าวเกินอัตรากำลังของบุคลากร

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อศึกษาข้อมูลในแต่ละด้านในเชิงลึกต่อไป
2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมที่มีความสัมพันธ์กับการวิจัยครั้งนี้ เช่น ความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจการทำงาน เป็นต้น
3. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาอาจเจาะลึกเป็นกลุ่มสายการทำงานแต่ละประเภท เช่น กลุ่มงานองค์กรแพทย์ กลุ่มงานการพยาบาล เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลจำเพาะแต่ละกลุ่มงาน

## เอกสารอ้างอิง

กรกนก พรประดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร.

กรุงเทพมหานคร: สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์ พิเศษฐ์ สุขอุทัย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ เขต 3. วารสารรัฐศาสตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ปีที่ 4 ฉบับที่ 3, 139-154.

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2556). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

กฤตภาคิน มิ่งโสภา นพปฎล สุวรรณทรัพย์. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 16 ปีการศึกษา 2565*, 1615-1634.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2560). *มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิริพร เลิศยิ่งยศ ธิภาพร ทองทักษิณ. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าว ในบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่ง เขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 16-30.

สมคิด บางโม. (2562). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สิริภาพรรณ ลีภัยเจริญ. (2562). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สิริภาพรรณ ลีภัยเจริญ. (2565). *องค์กรและการจัดการ*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สิริลักษณ์ เตี้ยคำ. (2564). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแพ จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม*, 195-208.

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2563). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารตำบล จังหวัดพะเยา. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 340-354.