

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา

**The Effects of Factors on Work Performance
under the Yala Provincial Public Health Office**

จตุติกาญจน์ สุขเกษม¹

Jutikan Sukasem¹

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา จำนวน 369 คน จากคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1973 : 727) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($R = 0.680$) ค่า $P = 0.000$ แรงจูงใจในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

คำสำคัญ แรงจูงใจ,ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน,บุคลากร

Abstract

The purpose of this research was to study the motivation affecting the performance efficiency of personnel under the Yala Provincial Public Health Office. The sample used in this study were personnel under the Yala Provincial Public Health Office, calculated from the formula of Taro Yamane (1973: 727). There will be a sample of 369 people. The tool used in the research study was a closed-ended question questionnaire.

¹มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Ramkhamhaeng University; 6424104465@rumail.ru.ac.th

The statistics used for data analysis were frequencies, percentages, mean, standard deviation, and simple linear regression analysis at a statistical significance level of 0.05

The research found that motivation has a positive effect on the performance of personnel under the Yala Provincial Public Health Office. Overall, there was a high correlation ($R = 0.680$), $P = 0.000$, the overall motivation was at a strongly agree level. When considering each aspect, it was found that the aspect of success at work was the most average. As for the overall operational efficiency of personnel, there was a strongly agree level of opinions. When considering each aspect, it was found that the quality of work was the most average, followed by the timeliness, and the quantity of work respectively.

Keywords: Motivation, Performance efficiency, Personnel

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาอยู่แล้วนั้น ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีต่างๆที่เข้ามามีบทบาท ได้ส่งผลทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อประชาชนและประเทศชาติ อีกหนึ่งสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อครั้งสำคัญ ในช่วงปลายปี 2563 ที่ผ่านมากับสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา - 19 ส่งผลกระทบต่อทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ที่ต้องปรับตัวรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าว รวมถึงในประเทศไทยที่มีการแพร่ระบาดทำให้มียอดผู้ติดเชื้อจำนวนมากในแต่ละระลอก ประเทศไทยจึงถูกจัดอยู่ในอันดับที่ 29 และมีผู้ติดเชื้อสะสมจำนวน 4,681,309 ราย (ศูนย์ข้อมูล covid-19 กรมประชาสัมพันธ์ข้อมูล, 30 กันยายน 2565)

หน่วยงานภาครัฐที่เป็นกำลังหลักสำคัญในการป้องกันและบริการดูแลประชาชน คือ ด้านสาธารณสุข บุคลากรด้านสาธารณสุขทั้งสายงานหลักและสายงานสนับสนุน ได้ทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจทำงานอย่างหนักต่อเนื่องเป็นเวลานาน จนทำให้เกิดความเหนื่อยล้าและความเครียดสะสม อาจทำให้บุคลากรขาดกำลังใจหรือแรงจูงใจในการทำงานได้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานให้ลดลงไปด้วย จึงปฏิเสธไม่ได้เลยว่าบุคลากรถือเป็นปัจจัยหลักและกำลังสำคัญในการเดินหน้านำความสำเร็จมาสู่องค์กร หากคาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพแล้ว องค์กรจำเป็นต้องใส่ใจและมีขั้นตอนแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ได้จนเกิดเป็นแรงจูงใจเพื่อที่จะให้บุคลากรอยากพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป นิตยา เพ็ญศิริณา

(2021) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลากรมีสุขภาวะที่สมบูรณ์ก็จะทำให้ องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถให้บริการด้านสุขภาพได้อย่างมีคุณภาพในที่สุด

แรงจูงใจถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการทำให้ผลสำเร็จของงานมีคุณภาพ แรงจูงใจเกิดได้จากปัจจัยหลากหลายรูปแบบ ทั้งปัจจัยจูงใจ เช่น ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ, ความสำเร็จในการทำงาน, ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก และปัจจัยค้ำจุน เช่น นโยบายและการบริหาร, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร, สภาพแวดล้อมการทำงานและด้านเงินเดือนและผลตอบแทน หากบุคคลากรไร้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างมากมาย อาทิ ประชาชนเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการรับบริการ, ขาดอัตรากำลังคนในการทำงานจากการโอนย้ายหรือลาออก, เป้าหมายขององค์กร ประสบผลสำเร็จช้าลง, คุณภาพของงานไม่มีประสิทธิภาพและที่สำคัญทำให้องค์กร เสี่ยงพาลักษณะไปด้วย

จากสถานการณ์ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา เพื่อศึกษา ถึงปัจจัยของแรงจูงใจ ณ ปัจจุบัน ที่เป็นพลังผลักดันให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพของ บุคลากรสามารถนำมาเป็นแนวทางสำหรับการวางแผนพัฒนาแรงจูงใจให้กับบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดยะลา

สมมติฐานของการวิจัย

แรงจูงใจส่งผลกระทบททางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดยะลา จำนวน 4,717 คน (ฐานข้อมูลอัตรากำลัง หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดยะลา, 1 กรกฎาคม 2565) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (1973 : 727) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 369 คน ซึ่งทางผู้วิจัยศึกษา โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

2. ขอบเขตเนื้อหา ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา โดยตัวแปรอิสระ คือ แรงจูงใจทั้ง 10 ด้าน จากทฤษฎี สองปัจจัยของ Herzberg's Two-Factor Theory, 1959 และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานจากส่วนหนึ่งของแนวคิด Peterson and Plowman, 1989

3. ขอบเขตพื้นที่ในการวิจัย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา และหน่วยงานที่กำกับดูแลอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดยะลาทั้ง 14 แห่ง

4. ขอบเขตระยะเวลาที่ศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาในช่วงเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2565

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของแรงจูงใจ จาก รัชนก มูลเกตุ (2552, หน้า 9), สัมมา รชนีชัย (2553, หน้า 133) สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจ คือ สิ่งที่มากระตุ้นหรือผลักดันตัวบุคคลทั้งจากภายในและภายนอก ให้แต่ละบุคคลสามารถแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำออกมาจากความทุ่มเท ตั้งใจและเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการจนเกิดความพึงพอใจ เช่น รางวัล คำชมเชย

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมจึงเลือกใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) เป็นเกณฑ์การวัดในงานวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็นการจูงใจแท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและเกิดความรู้สึกพอใจเมื่องานสำเร็จ, ได้รับการยอมรับ (Recognition) บุคคลรอบข้างให้การยอมรับนับถือ ชื่นชมในความสามารถ, ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น, ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) งานมีความดึงดูดความสนใจท้าทายทักษะความรู้ ปฏิบัติงานตรงกับความถนัด, ความรับผิดชอบ (Responsibility) การปฏิบัติตามภาระหน้าที่ของงานที่ได้รับมอบให้สำเร็จ ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงาน และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่มาช่วยใ้บุคลากรลดการเกิดความไม่พอใจในงาน ซึ่งไม่สามารถใช้สร้างแรงจูงใจได้ ประกอบด้วยปัจจัยทั้ง 10 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) องค์กรมีการบริหารจัดการด้วยนโยบายที่มีความชัดเจน มีการติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กร, การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจทั่วไปกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมในการมอบหมายงาน, ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างหัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติงาน, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างเพื่อน, ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา, ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) บุคคลมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน การงานมีความยั่งยืน, ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) บุคคล

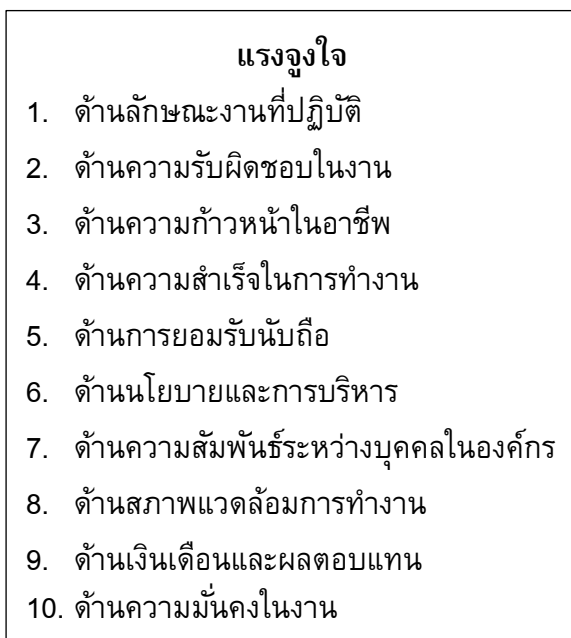
มีความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีซึ่งเป็นเกิดจากการทำงาน การเดินทางมาทำงาน, สภาพการทำงาน (Working Conditions) เช่น ความสว่าง เสียง บรรยากาศ เครื่องมือต่างๆ มีสภาพพร้อมใช้งาน, ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensations or Welfares) การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรในรูปแบบเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการด้านสุขภาพ วันหยุดพักผ่อน เงินช่วยค่าครองชีพ เป็นต้น

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ความหมายของประสิทธิภาพจากนักวิชาการ ได้แก่ สุรนาท ชมะณะรงค์ (2540 : 35), สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544), สวัสดิ์ กาญจนสุวรรณ (2542 : 4) และ มิลเล็ท (Millet อ้างถึง มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดตรัง, 2555 : 28) คือ ผลของการปฏิบัติงานที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด ผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรมีคุณภาพ นำมาซึ่งความพึงพอใจแก่องค์กรและผู้รับบริการ

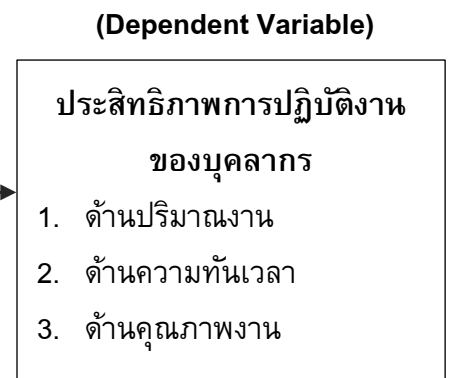
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของ Peterson and Plowman (1953, อ้างใน ศาสตรศิลป์ ทองแรง, 2557 อ้างถึงในปทิตตา จันทวงศ์, 2559) ได้กำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานมี 5 ประการ ได้แก่ คุณภาพของงาน (Quality) เป็นการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามข้อกำหนดและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้, ปริมาณงาน (Quantity) เป็นปริมาณงานที่ได้ปฏิบัติเป็นไปตามที่หน่วยงานคาดหวัง ซึ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อปริมาณงาน, เวลา (Time) เป็นการใช้เวลาในการดำเนินงานที่เหมาะสมกับงาน มีการพัฒนาเทคนิค เพื่อใช้เวลาให้น้อยและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด, วิธีการ (Method) กระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และค่าใช้จ่าย (Costs) งบประมาณต่างๆ ในการดำเนินงานสอดคล้องและเหมาะสม โดยมีประสิทธิภาพ ค่าใช้จ่าย จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจึงคัดเลือกประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมา 3 ด้านเป็นเกณฑ์การวัดในงานวิจัยฉบับนี้ ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านความทันเวลาและด้านคุณภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) กับประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา จำนวน 4,717 คน (ฐานข้อมูลอัตรากำลัง หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา, 1 กรกฎาคม 2565) จากสูตรของ Taro Yamane (1973 : 727) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% คำนวณได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 369 คน ซึ่งทางผู้วิจัยศึกษาโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของแต่ละหน่วยงานในอำเภอต่างๆ (Stratified Random Sampling) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบของแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบปลายปิด (Close Ended Question) ผ่านช่องทางออนไลน์ Google Form และแบบกระดาษ โดยแบบสอบถามแบ่งคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งและระยะเวลาในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา แบ่งออกเป็น 10 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 4 ข้อ, ด้านที่ 2 ความรับผิดชอบในงาน จำนวน 4 ข้อ, ด้านที่ 3 ความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 4 ข้อ, ด้านที่ 4 ความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ, ด้านที่ 5 การยอมรับนับถือ จำนวน 4 ข้อ, ด้านที่ 6 นโยบายและการบริหาร จำนวน 4 ข้อ, ด้านที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร จำนวน 4 ข้อ, ด้านที่ 8 สภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 4 ข้อ, ด้านที่ 9 เงินเดือนและผลตอบแทน จำนวน 4 ข้อ และด้านที่ 10 ความมั่นคงในงาน จำนวน 4 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ปริมาณงาน จำนวน 4 ข้อ, ด้านที่ 2 ความทันเวลา จำนวน 4 ข้อและด้านที่ 3 คุณภาพงาน จำนวน 4 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ

การตรวจสอบเครื่องมือ จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบให้คำแนะนำ ปรับปรุงข้อคำถาม เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ทำการทดสอบแบบสอบถาม (Pre-Test) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 ราย เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มี

ลักษณะคล้ายคลึงกลุ่มเป้าหมาย จากการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์ (IOC) ในภาพรวม 0.93 ผู้วิจัยได้ตัดข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.6 ผลจากการ พิจารณามีข้อคำถามที่เป็นไปตามเกณฑ์ในตอนที่ 2 จำนวน 38 ข้อ จากเดิม 40 ข้อ สำหรับใน ตอนที่ 1 และตอนที่ 3 ยังคงจำนวนเท่าเดิม นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงจากการตรวจสอบ ของกลุ่มตัวอย่างเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach,1974) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแรงจูงใจในภาพรวม 0.96 และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม 0.92

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1.วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการ แจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
- 2.วิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความคิดเห็น
- 3.หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) หลังจากนั้นทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อหาความสัมพันธ์ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 324 คน (ร้อยละ 81.0) มีช่วงอายุ 26 – 35 ปี จำนวน 194 คน (ร้อยละ 48.5) ระดับ การศึกษาปริญญาตรี จำนวน 316 คน (ร้อยละ 79) ปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 198 คน (ร้อยละ 49.5) ได้เข้ามาปฏิบัติงานเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ยะลาเป็นระยะเวลา 1 – 5 ปี จำนวน 151 คน (ร้อยละ 37.8)
2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลาโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.90$) มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($M = 4.25$, $S.D. = 0.54$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากอีก 9 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\bar{X} = 4.17$, $S.D. = 0.57$) ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.12$, $S.D. = 0.55$) ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 4.11$, $S.D. = 0.59$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.91$, $S.D. = 0.62$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.85$, $S.D. = 0.54$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.81$, $S.D. = 0.67$) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.73) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.80) และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.81)

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.91$) มี 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านคุณภาพงาน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ ด้านความทันเวลา ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.49) และน้อยที่สุด คือด้านปริมาณงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.53)

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อยู่ที่ 0.68 ($R = 0.680$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพแบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ($n = 400$ คน)

ตัวแปร	แรงจูงใจ (X)	ประสิทธิภาพ (Y)
1.แรงจูงใจ (X)	1.000	
2.ประสิทธิภาพ (Y)	0.680**	1.000

** ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis) พบว่าแรงจูงใจ (X) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (R) อยู่ที่ 0.68 ซึ่งมีความสัมพันธ์สูงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร (Y) และแรงจูงใจ (X) สามารถพยากรณ์ถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Y) ได้ 46.20% และค่าความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระกัน (Durbin – Watson) เท่ากับ 1.92 แสดงว่าตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง ดังนั้นแรงจูงใจเป็นตัวแปรอิสระที่เหมาะสมในการนำมาเป็นตัวแปรพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่เป็นตัวแปรตาม (Y) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตัวแบบจากการวิเคราะห์สมการถดถอยอย่างง่าย ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา ($n = 400$ คน)

Model Summary					
Model	R	R ²	Adjust R ²	S.E. _{est}	Durbin-Watson
1	.680 ^a	.462	.461	.32041	1.922

a. Predictor : (Constant), แรงจูงใจ (X)

b. Dependent Variable : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร (Y)

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ คือ แรงจูงใจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา และได้ค่า F เท่ากับ 341.602, $P < 0.05$ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยของตัวแบบ ($n = 400$ คน)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.070	1	35.070	341.602	.000 ^b
	Residual	40.860	398	.103		
	Total	75.930	399			

a. Predictor : (Constant), แรงจูงใจ (X)

b. Dependent Variable : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร (Y)

ผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยอย่างง่าย เท่ากับ 0.68 (Beta = 0.68) แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา เท่ากับ 0.68 มีค่าคงที่ เท่ากับ 1.521 ($b = 1.521$) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ เท่ากับ 0.03 (S.E. = 0.034) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.63 ($B = 0.628$) แรงจูงใจ มีค่า $t = 18.482$ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis) ของแรงจูงใจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา ($n = 400$ คน)

Coefficients							
ตัวแปรพยากรณ์	B	SE est	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.521	0.134		11.382	0.000*		
แรงจูงใจ	0.628	0.034	0.680	18.482	0.000*	1.000	1.000

*ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อภิปรายผล

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา ($\text{sig} = 0.0000, P < 0.05$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานและสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-

Factor Theory) และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) ได้ศึกษา แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม : กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1

แรงจูงใจในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อาจเพราะบุคลากรให้ความสำคัญ กับเนื้อหา จึงพยายามปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเกิดจากบุคลากรได้รับผลตอบแทนไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติหรือรับผิดชอบ อยู่ จนเกิดงานล้นมือ บุคลากรไม่สอดคล้องกับจำนวนงาน สอดคล้องกับงานวิจัย Nguyen Thi Hoa (2563) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา ช่างทอผ้า บริษัท เอ.อี.ซี 2015 (ไทยแลนด์จำกัด) สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงาน มีประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมาด้านความทันเวลา และปริมาณงานตามลำดับ สอดคล้องกับ งานวิจัยของกฤตภาคิน มิ่งโสภาและนพปฎล สุวรรณทรัพย์ (2564) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดยะลา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัย ดังนี้

ปัจจัยของแรงจูงใจ พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มเป้าหมายได้ให้ความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารในระดับสูงควรตั้งเป้าหมายที่บุคลากรใน หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขควบคู่กับงานสำเร็จไปด้วย เนื่องจากบุคลากรตั้งใจ ปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้และพยายามปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพื่อทำให้กระบวนการทำงานมีการพัฒนาให้ดีขึ้น หากหน่วยมีแนวทางหรือส่วนหนึ่งของนโยบาย ที่มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จะเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่ม มากขึ้น โดยเกิดการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ คู่คุณค่าต่อหน่วยงานราชการ การสร้างแรงจูงใจ ให้กับบุคลากรด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องเข้าใจลักษณะการ ปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละราย ให้อิสระและความสำคัญต่อความสารถของแต่ละราย อาจ มอบหมายต่อหัวหน้างานคอยสังเกต ดูแล ให้คำแนะนำ เสมือนพี่เลี้ยง และควรมีการส่งเสริม

กำลังใจจากผู้บริหารหรือหัวหน้างานอยู่บ่อยครั้งเพื่อเป็นการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจได้มากยิ่งขึ้น สำหรับด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติแต่ละราย โดยพิจารณาผลตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความเป็นจริง หากมีผลตอบแทนพิเศษควรพิจารณากระจายให้กับบุคลากรอย่างเท่าเทียมทุกคน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา เช่น ความสุขในการปฏิบัติงาน, ความผูกพันในองค์กร
2. การเก็บข้อมูลใช้วิธีเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ร่วมกับแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น สามารถนำมาพัฒนาได้ตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น
3. ขยายกลุ่มเป้าหมายโดยศึกษาแยกตามสายงานหลักและสายงานสนับสนุน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียด และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
4. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง

เอกสารอ้างอิง

- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และนพปฎล สุวรรณทรัพย์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต,(2564), 1615 – 1634.
- จตุรภัทร. (2561). แรงจูงใจ. ค้นเมื่อ 11 กันยายน 2565, จาก <https://shorturl.asia/zSyZP>
- ชวาล แซ่ตั้ง. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสินเชื่อ กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิตญา วิมูล. (2554). ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลีแลนด (McClelland's Achievement Motivation Theory). ค้นเมื่อ 11 กันยายน 2565, จาก <https://shorturl.asia/JqXUml>
- นิตยา เพ็ญศิริินภา. (2564). ภาวะเหนื่อยล้าจากงานของบุคลากรสุขภาพในช่วงโควิด-19 ระบาด, 3(3), 1-16
- บุญชัย มูลธารี. (2556). ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg. ค้นเมื่อ 12 กันยายน 2565, จาก <https://shorturl.asia/d7xwC>

- ปัทมิตา จันทวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปรีศนา พิมพา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษาศาลอุทธรณ์ภาค 1. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- รณฤทธิ์ สีขณนังสุ. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(การจัดการทั่วไป), มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- รุ่งรัตน์ ทองน้อย. (2562). แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. (2544) ระบบบริหารงานของกระทรวงสาธารณสุข, การสาธารณสุขไทย, (2544), 351 – 383.
- สิทธิ ชีรสรณ์. (2564). เกล็ดลับการเขียนรายงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 6), กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Nguyen Thi Hoa. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษาช่างทอผ้า บริษัท เอ.อี.ซี.2015 (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.