ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

เกศรา โชคนำชัยสิริ*[a]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานที่สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง จำนวน 215 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.899 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.50, SD=0.524) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านปริมาณงาน รองลงมาคือ ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย สำหรับปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.38, SD=0.515) โดยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.43, SD=0.519) โดยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด นอกจากนี้ ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับสูงมาก (r=0.804) และปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับสูงมาก (r=0.818) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนาปัจจัยค้ำจุนภายในองค์กร โดยเฉพาะด้านความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร จะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ; ปัจจัยค้ำจุน; ประสิทธิภาพการทำงาน; บุคลากร; สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

* นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
[a] Corresponding author: เกศรา โชคนำชัยสิริ Email: siri.ketsara@gmail.com
รับบทความ: 25 มิ.ย. 69; รับบทความแก้ไข: 11 ก.ค. 69; ตอบรับตีพิมพ์: 12 ก.ค. 69; ตีพิมพ์ออนไลน์: 14 ก.ย. 69

Motivational Factors Affecting the Work Performance Efficiency of Personnel at the Metropolitan Health and Wellness Institution

Ketsara Choknumchaisiri[*a]

Abstract

This descriptive research aimed to: 1) study the work performance of personnel at the Urban Health Development Institute and 2) examine the factors related to work performance among personnel at the Urban Health Development Institute. Samples consisted of 215 personnel, including government officials, permanent employees, government employees, and Ministry of Public Health employees working at the Urban Health Development Institute. Research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.899. Data were analyzed using frequencies, percentages, means, standard deviations, and Pearson's product moment correlation coefficients.

The results revealed that the overall work performance of personnel was at the highest level ($\bar{X}$=4.50, SD=0.524). Among the dimensions of work performance, the highest mean score was found in work quantity, followed by time management and cost efficiency. Overall motivational factors were at the highest level ($\bar{X}$=4.38, SD=0.515), with achievement showing the highest mean score. The overall hygiene factors were also at the highest level ($\bar{X}$ =4.43, SD=0.519), with interpersonal relationships receiving the highest mean score. Furthermore, motivational factors were positively correlated with work performance at a very high level (r=0.804), while hygiene factors were also positively correlated with work performance at a very high level (r=0.818). Both relationships were statistically significant at the 0.01 level.

The findings indicate that enhancing motivational factors and improving hygiene factors within the organization, particularly achievement, responsibility, recognition, and interpersonal relationships, can contribute to higher levels of employee work performance**.**

Keywords: Motivational factors, Hygiene factors, Work performance, Personnel, Urban Health Development Institute

[*] Public Health Technical Officer, Senior Professional Level, Metropolitan Health and Wellness Institution, Department of Health, Ministry of Public Health

[a] Corresponding author: Ketsara Choknumchaisiri Email: Email: siri.ketsara@gmail.com

Received: Jun. 25, 26; Revised: Jul. 11, 26; Accepted: Jul. 12, 26; Published Online: Sep. 14, 26

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมายและพันธกิจที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐด้านสุขภาพซึ่งมีหน้าที่ให้บริการสาธารณะและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการและความสำเร็จขององค์กร

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นผลลัพธ์ที่สะท้อนถึงความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ระยะเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทั้งนี้ ประสิทธิภาพการทำงานได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัย โดยเฉพาะปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเท และพยายามปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Mausner & Snyderman อธิบายว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เช่น นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและค่าตอบแทน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความมั่นคงในการทำงาน และสถานะของอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม[1]

สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองเป็นหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีภารกิจสำคัญในการวิจัย พัฒนา และส่งเสริมระบบสุขภาวะในเขตเมือง ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหนาแน่นของประชากรสูง มีความหลากหลายทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม ตลอดจนเผชิญกับปัญหาสุขภาพที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การปฏิบัติงานของบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม อันนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

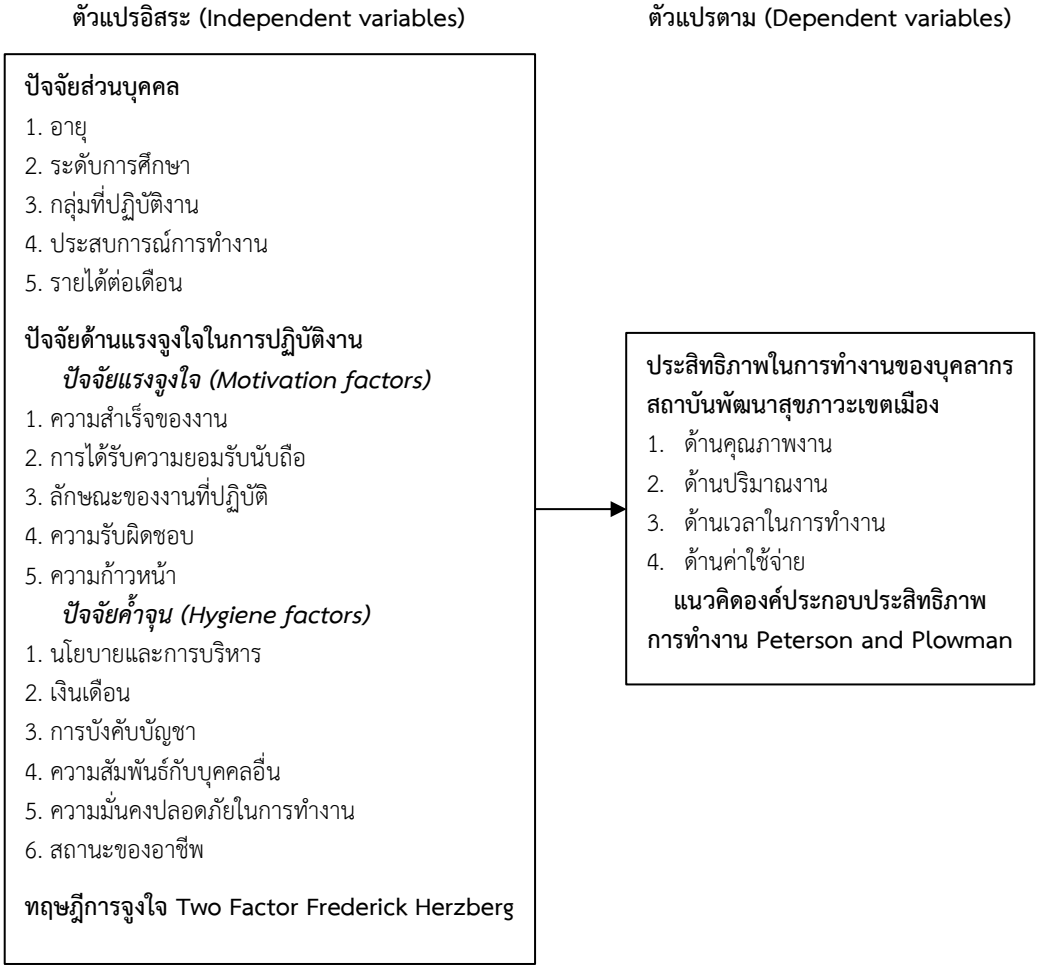
กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้อาศัยกรอบแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Mausner & Snyderman[1] ซึ่งอธิบายว่าแรงจูงใจในการทำงานเกิดจาก 2 กลุ่มปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความพึงพอใจและกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และปัจจัย

ค้ำจุน (Hygiene factors) ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและค่าตอบแทน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความมั่นคงในการทำงาน และสถานะของอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจและสนับสนุนบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม

สำหรับการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Peterson & Plowman ซึ่งพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานใน 4 มิติ ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาในการทำงาน และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร โดยมุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด[2]

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยอธิบายว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กล่าวคือ เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองด้านแรงจูงใจและได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยค้ำจุนที่เหมาะสม จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานที่สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง จำนวน 215 คน จากบุคลากรทั้งหมด 227 คน ตามเกณฑ์คุณสมบัติ (Purposive sampling) เก็บข้อมูลทั้งหมดจากประชากรที่ศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

เกณฑ์การให้คะแนนของข้อคำถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ซึ่งแต่ละข้อคำถาม มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ (น้อยที่สุด-มากที่สุด ให้คะแนน 1-5 คะแนน)

เกณฑ์การแปลผล ผู้วิจัยใช้วิธีคิดจากการหาค่าพิสัย โดยการใช้คะแนนค่าสูงสุดลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุด จากนั้นหารด้วยระดับที่ต้องการแบ่งค่า เพื่อหาช่วงคะแนน ได้ค่าพิสัย เท่ากับ 0.8 เมื่อได้ช่วงคะแนนแล้วจึงนำมากำหนดเกณฑ์การให้คะแนนพร้อมแปลผลคะแนน แบ่งคะแนนได้ 5 ระดับ โดยในแต่ละระดับมีช่วงคะแนนเท่ากับ 0.8 คะแนน ซึ่งสามารถแบ่งเกณฑ์คะแนนได้ ดังนี้[3-4]

4.21-5.00	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
2.61-3.40	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
1.00-1.80	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของทุกข้อมีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์การยอมรับ

จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่ศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.899 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านช่องทางการสื่อสารของหน่วยงาน เช่น Line และ E-mail ทั้งนี้ บุคลากรที่ไม่สามารถตอบแบบสอบถามออนไลน์ได้ สามารถตอบแบบสอบถามในรูปแบบเอกสารได้ เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

2. บุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองที่เข้าร่วมวิจัยสามารถตอบแบบสอบถามผ่านรูปแบบออนไลน์โดยการสแกนคิวอาร์โค้ดหรือเข้าผ่านลิงก์แบบสอบถามออนไลน์ โดยสามารถเลือกตอบแบบสอบถามในช่วงเวลาที่สะดวกและสมัครใจ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลส่วนบุคคลวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่และร้อยละ ส่วนข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

การพิทักษ์สิทธิของอาสาสมัคร

โครงการวิจัยได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรมอนามัย ตามใบรับรองโครงการวิจัย รหัสโครงการวิจัย 907/2569 ลงวันที่ 30 มีนาคม 2569 และได้รับอนุญาตดำเนินการวิจัยจากแหล่งข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัยแก่ผู้เข้าร่วมการวิจัย โดยให้ลงนามยินยอมก่อนเข้าร่วมการวิจัย

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 215 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 51-60 ปีสูงสุด ร้อยละ 32.6 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 29.8 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่กลุ่มการพยาบาล ร้อยละ 25.1 รองลงมาคือกลุ่มอำนวยการ ร้อยละ 10.7 มีประสบการณ์การทำงานสูงสุดคือ 11 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 41.9 รองลงมาคือ 1-5 ปี 11 เดือน ร้อยละ 31.6 ซึ่งส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 36.3 รองลงมามีรายได้ 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 28.8

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

ตารางที่ 1 ระดับของปัจจัยแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกรายด้านและรวมทุกด้าน (n=215)

ปัจจัยแรงจูงใจ	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านความสำเร็จของงาน	4.502	0.558	มากที่สุด	1
ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	4.377	0.548	มากที่สุด	3
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.374	0.632	มากที่สุด	4
ด้านความรับผิดชอบ	4.409	0.600	มากที่สุด	2
ด้านความก้าวหน้า	4.242	0.734	มากที่สุด	5
รวม	**4.381**	**0.515**	**มากที่สุด**	-

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.381, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.515) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ระดับของปัจจัยค้ำจุนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกรายด้านและรวมทุกด้าน (n=215)

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านนโยบายและการบริหาร	4.465	0.604	มากที่สุด	3
ด้านเงินเดือน	4.172	0.769	มาก	6
ด้านการบังคับบัญชา	4.416	0.594	มากที่สุด	5
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	4.537	0.573	มากที่สุด	1
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	4.449	0.594	มากที่สุด	4
ด้านสถานะของอาชีพ	4.502	0.579	มากที่สุด	2
รวม	**4.424**	**0.519**	**มากที่สุด**	-

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.424, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.519) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รองลงมาคือ ด้านสถานะของอาชีพและด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานของสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

ตารางที่ 3 ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกรายด้านและรวมทุกด้าน (n=215)

ประสิทธิภาพการทำงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านคุณภาพงาน	4.474	0.546	มากที่สุด	4
ด้านปริมาณงาน	4.527	0.543	มากที่สุด	1
ด้านเวลาในการทำงาน	4.490	0.577	มากที่สุด	2
ด้านค่าใช้จ่าย	4.493	0.580	มากที่สุด	3
รวม	**4.496**	**0.524**	**มากที่สุด**	**-**

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.496, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.524) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านปริมาณงาน รองลงมาคือด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง (n=215)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ปัจจัยแรงจูงใจรวม	0.804	0.000*	สูงมาก
2. ปัจจัยค้ำจุนรวม	0.818	0.000*	สูงมาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง อยู่ในระดับสูงมาก (r=0.804) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (p=0.000) นอกจากนี้ ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง อยู่ในระดับสูงมาก (r=0.818) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (p=0.000) แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรได้รับแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.496, SD=0.524) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านปริมาณงาน รองลงมาคือ ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด มีการบริหารจัดการเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม และสามารถใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานได้อย่างคุ้มค่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองมีระบบการบริหารจัดการงานที่ชัดเจน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และเป้าหมายการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson & Plowman ที่อธิบายว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า[2] นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ เรืองฤทธิ์ มหามนตรี ที่พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมมีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ[5]

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน (r=0.804) และปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน (r=0.818)

แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานและได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยค้ำจุน ที่เหมาะสม ประสิทธิภาพในการทำงานก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ขณะที่ปัจจัยค้ำจุนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รองลงมาคือด้านสถานะของอาชีพ และด้านนโยบายและการบริหาร สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่ และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, Mausner & Snyderman ซึ่งอธิบายว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความพึงพอใจและกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความมั่นคงในการทำงาน และสถานะของอาชีพ เป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนบรรยากาศการทำงานและลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน[1] นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนา เล่าเรือง และคณะ และพิชญาภา ศิลาอ่อน และภานุวัตร นิวันติ ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ[6-8] รวมทั้งสอดคล้องกับการศึกษาของ เรืองฤทธิ์ มหามนตรี และณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล ที่พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร[5,9]

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสแสดงศักยภาพและได้รับการยอมรับในผลงาน
2. ควรพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน และความเป็นธรรมในการบริหารงาน
3. ควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติ

1. ควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากร
2. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและพัฒนากระบวนการทำงาน เพื่อสร้างความรับผิดชอบและความผูกพันต่อองค์กร
3. ควรส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร

2. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังหน่วยงานสาธารณสุขอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยในบริบทที่แตกต่างกัน

3. ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ ดร.พฤกษ์ จิรสัตยาภรณ์ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ที่ให้คำแนะนำ คำชี้แนะ ให้คำปรึกษาในการทำวิจัย และขอขอบพระคุณบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ที่ทำให้ผลการวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. 2nd ed. New York: John Wiley; 1959.
2. Peterson E, Plowman EG. Business organization and management. 3rd ed. Homewood, IL: Richard D. Irwin; 1953.
3. ธีรวุฒิ เอกะกุล. ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี; 2543.
4. บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น. 2556.
5. เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ชลบุรี [งานนิพนธ์อิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2564.
6. กาญจนา เล่าเรือง, ภรณี หลาวทอง, มาโนช ริทินโย, ชินจิรัฏฐ์ จรัญศิริไพศาล. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศิลาลาด จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น. 2568;9(2):331-44.
7. พิชญาภา ศิลาอ่อน. แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2566.
8. ภานุวัตร นิวันติ. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด [งานนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2565.
9. ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร; 2565.