นิพนธ์ต้นฉบับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

จิราวรรณ ใจเที่ยง[1] และกุมาวดี บุญญรัตน์[2]

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย บุคลากรจำนวน 148 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 76.40) มีอายุเฉลี่ย 43.6 ปี (SD=9.77) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 63.50) และเป็นข้าราชการ (ร้อยละ 72.30) โดยมีระยะเวลาการทำงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นเฉลี่ย 11.1 ปี (SD=7.57) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value<0.001) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ความรับผิดชอบ สถานะของอาชีพ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายขององค์กร การได้รับการยอมรับ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value< 0.001) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 71.3 (R^2=0.713) ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการศึกษาเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมสมรรถนะและแรงจูงใจในการทำงานในสถานการณ์ปัจจุบันที่ปัจจัยเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, บุคลากร

[1-2] นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

*Corresponding Author; Jirawan Jaiteang , Email : jirawanjai18@gmail.com

Received: February 11, 2025; Revised May 16, 2025; Accepted May 17, 2025

Factors Influencing the Work Performance Efficiency of Personnel at the Khon Kaen Provincial Health Office

Jirawan Jaiteang[1], *Kumawadee Boonyaratana*[2]

ABSTRACT

This cross-sectional analytical study aimed to investigate the factors influencing work performance efficiency among personnel of the Khon Kaen Provincial Health Office. A sample of 148 personnel were selected through simple random sampling. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed using descriptive statistics—percentages, means, and standard deviations. The inferential statistics, including Pearson correlation coefficients and Multiple regression analysis. The results indicated that the majority of respondents were female (76.40%), held a bachelor's degree (63.50%), and were civil servants (72.30%). The average age and years of service were 43.6 years (SD. = 9.77) and 11.1 years (SD = 7.57), respectively. Pearson correlation analysis revealed a statistically significant positive relationship between motivational and maintenance factors and work performance efficiency ($p < 0.001$). Multiple regression analysis identified responsibility, occupational status, career advancement, organizational policy, recognition, and interpersonal relationships as significant predictors of work performance efficiency ($p < 0.001$), accounting for 71.3% of the variance ($R^2 = 0.713$). The findings suggest the need for further qualitative and action research to enhance staff competencies and work motivation, which are critical for improving performance quality and strengthening workforce capacity within the Khon Kaen Provincial Health Office.

Keywords : Efficiency, Work Performance, Motivational factors, Supportive factors, Personnel

[1-2] Expert human resource officer, Khon Kaen Provincial Public Health Office

บทนำ (Introduction)

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากองค์กรต้องมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ[1] บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบรรลุเป้าหมายต่างๆ อย่างไรก็ตามการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน โดยหนึ่งในปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมการทำงานของบุคลากรคือ แรงจูงใจ (Motivation) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น แรงจูงใจภายใน เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ และแรงจูงใจภายนอก เช่น การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หรือการได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม [2-4]

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมแรงจูงใจของบุคลากร แรงจูงใจที่สูงจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร อีกทั้งยังช่วยสร้างความสุขในการทำงาน[5] นอกจากนี้ แรงจูงใจยังสะท้อนถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร การเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นจึงมีความสำคัญ เพราะการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า [6] อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานที่ผ่านมา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นยังพบปัญหาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร เหมือนกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้แก่ งบประมาณที่จำกัด บุคลากรไม่เพียงพอกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น รวมถึงขาดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ขาดทักษะหรือความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงาน การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ลดขั้นตอนการทำงาน ส่งผลให้การทำงานไม่ราบรื่นและเกิดความล่าช้า ซึ่งบุคลากรสามารถรับรู้ได้ด้วยตนเอง และผู้บังคับบัญชาประเมินจากผลลัพธ์ของงาน [7-9]

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นจึงมีความสำคัญ โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ตามแนวคิดทฤษฎีของ Herzberg[10] เป็นกรอบในการวิเคราะห์ ซึ่งจะช่วยให้สามารถระบุปัญหาการทำงาน รวมถึงปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้สามารถกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาและวางแผนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์ (Objective)

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย (Methodology)

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Analytical Research) ระยะเวลาการศึกษา เดือนพฤศจิกายน 2567 – เมษายน 2568 ณ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น จำนวน 216 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ 164 คน พนักงานราชการ 27 คน ลูกจ้างประจำ 3 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข 9 คน ลูกจ้างชั่วคราว 7 คน และลูกจ้างเหมาบริการ 6 คน การคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดำเนินการโดยใช้โปรแกรม G*Power [11] กำหนดค่า effect size =0.15, ค่าความเชื่อมั่น (α=0.05), Power ($1-\beta$= 0.90) จำนวนตัวแปรอิสระ (predictors)=10 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 148 คน โดยสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากตามสัดส่วนบุคลากรแต่ละกลุ่มงาน

เกณฑ์ในการคัดเข้า โดยคัดเลือกจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ทุกประเภทตำแหน่งงาน

เกณฑ์คัดออก บุคลากรไม่ยินยอมเข้าร่วมการศึกษา หรือ อยู่ในระหว่างลาศึกษาต่อฝึกอบรม / ลาคลอด / ลาป่วย/ลาอุปสมบทที่ลางานติดต่อกันเกิน 1 เดือน ในช่วงเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งพัฒนาขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ปัจจัยค้ำจุน จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ นโยบายการบริหารองค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และสถานะของอาชีพ ลักษณะของคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ลักษณะของคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC อยู่ระหว่าง 0.8 - 1 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว Try out กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกัน จำนวน 30 คน ตรวจหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามโดยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.85

การเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อผู้วิจัยได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยโดยคณะกรรมการจริยธรรมเกี่ยวกับมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ทำหนังสือขออนุญาตจากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น เพื่อแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัย และรายละเอียดของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน การหาความสัมพันธ์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) โดยแบ่งระดับน้ำหนักความสัมพันธ์ (Determining the strength of the relationship) Cohen, 1988 [12] ดังนี้

น้อย	r = 0.10 to 0.29
ปานกลาง	r = 0.30 to 0.49
มาก	r = 0.50 to 1.0

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise Method เป็นวิธีการคัดเลือกตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการโดยจะนำตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมากที่สุด เข้าเป็นสมการแรกและทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ

การพิทักษ์สิทธิ์ผู้เข้าร่วมวิจัย การวิจัยครั้งนี้ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยโดยคณะกรรมการจริยธรรมเกี่ยวกับมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ตามหนังสือรับรองเลขที่ COE 053/2567 เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2567

ผลการวิจัย (Result)

1. **ปัจจัยส่วนบุคคล** พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 76.40 อายุเฉลี่ย 43.6 ปี (SD.=9.7) อายุน้อยที่สุด 25 ปี มากที่สุด 60 ปี อายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี และอายุ 46 – 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.10 การศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 63.50 และตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 72.30 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น เฉลี่ย 11.1 ปี (SD.= 7.57) น้อยที่สุด 1 ปี มากที่สุด 30 ปี มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.30 ดังตารางแสดงที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมวิจัย (N = 148)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	35	23.60
หญิง	113	76.40
อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	1	0.70
25 – 35 ปี	36	24.30
36 – 45 ปี	43	29.10
46 – 55 ปี	43	29.10
มากกว่า 55 ปี	25	16.90
$\bar{X}$= 43.6 ปี SD.= 9.77		
min=25 ปี max=60 ปี		
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	17	11.50
ปริญญาตรี	94	63.50
ปริญญาโท	36	24.30
ปริญญาเอก	1	0.70
ตำแหน่งงาน		
ลูกจ้างเหมาบริการ	3	2.00
ลูกจ้างชั่วคราว/ลูกจ้างโครงการ	9	6.10
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	6	4.10
ลูกจ้างประจำ	1	0.70
พนักงานราชการ	22	14.90
ข้าราชการ	107	72.30
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
1 - 5 ปี	45	30.40
6 – 10 ปี	30	20.30
มากกว่า 10 ปี	73	49.30
$\bar{X}$=11.1ปี SD.=7.57		
min=1 ปี max=30 ปี		

2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า อายุและระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (r=0.03, p-value=0.70 และ r = 0.04, p-value=0.61 ตามลำดับ) ดังตารางแสดงที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น (n=148)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	**ระดับความสัมพันธ์**
อายุ	0.03	0.70	น้อย
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	0.04	0.61	น้อย

2.2 ปัจจัยจูงใจ จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมของปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = 0.69, p-value<0.001) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ความสำเร็จของงาน (r=0.749, p-value<0.001) รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ (r=0.745, p-value<0.001) และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (r=0.301, p-value<0.001) ตามลำดับ ดังตารางแสดงที่ 2

2.3 ปัจจัยค้ำจุน จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมของปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = 0.70, p-value<0.001) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ สถานะของอาชีพ มีความสัมพันธ์ระดับมาก (r=0.72, p-value<0.001) รองลงมาคือ นโยบายการบริหารองค์กร (r=0.61, p-value<0.001) และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ สภาพการทำงาน (r=0.44, p-value<0.001) ดังตารางแสดงที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น (n=148)

ปัจจัยจูงใจ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจ	0.69*	<0.001	มาก
1. ความสำเร็จของงาน	0.74*	<0.001	มาก
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.63*	<0.001	มาก
3. ลักษณะของงาน	0.46*	<0.001	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	0.74*	<0.001	มาก
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการง	0.30*	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	0.70*	<0.001	มาก
1. นโยบายการ บริหารองค์กร	0.61*	<0.001	มาก
2. การปกครองบังคับบัญชา	0.53*	<0.001	มาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.56*	<0.001	มาก
4. เงินเดือน และค่าตอบแทน	0.48*	<0.001	ปานกลาง
5. สภาพการทำงาน	0.44*	<0.001	ปานกลาง
6. ความมั่นคงในการทำงาน	0.56*	<0.001	มาก
7. สถานะของอาชีพ	0.72*	<0.001	มาก

P< 0.01

3. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

การศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น พบว่ามีตัวแปร ความรับผิดชอบ สถานะของอาชีพ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายการบริหารองค์กร การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่ร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value<0.001) ซึ่งตัวแปรทั้งหกสามารถอธิบายการผันแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

ได้ร้อยละ 71.3 (R^2 = 0.713) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังต่อไปนี้

(ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร) = 20.40 + 1.10 (ความรับผิดชอบ) + 0.98 (สถานะของอาชีพ)-0.72 (ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน) + 0.57 (นโยบายการบริหารองค์กร) +0.59 (การได้รับการยอมรับนับถือ)+0.39 (ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล)

เขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

$Z_{\text{ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร}}$ = 0.34 ($Z_{\text{ความรับผิดชอบ}}$) + 0.33 ($Z_{\text{สถานะของอาชีพ}}$) - 0.29 ($Z_{\text{ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน}}$) + 0.19 ($Z_{\text{นโยบายการบริหารองค์กร}}$) +0.17 ($Z_{\text{การได้รับการยอมรับนับถือ}}$) + 0.12 ($Z_{\text{ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล}}$) ดังตารางแสดงที่

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

ตัวแปร	B	Beta	T-value	p-value
1. ความรับผิดชอบ	1.10	0.34	4.97	<0.001
2. สถานะของอาชีพ	0.98	0.33	4.54	<0.001
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	-0.72	-0.29	-4.95	<0.001
4. นโยบายการ บริหารองค์กร	0.57	0.19	2.78	0.006
5. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.59	0.17	2.79	0.006
6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.39	0.12	2.13	0.035
ค่าคงที่	20.40		6.04	<0.001
$R = 0.845$ $R^2 = 0.713$	$F = 58.51$ P-value < 0.001			

อภิปรายผลและสรุปผลการวิจัย
(Discussion and Conclusion)

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value<0.001) และปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น พบว่า ความรับผิดชอบ สถานะของอาชีพ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายการบริหารองค์กร การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นได้

ร้อยละ 71.3 (R^2 = 0.713) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value<0.001) โดยอธิบายได้ว่าเมื่อบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นจากการยอมรับ การเติบโตในสายงาน หรือความก้าวหน้า ย่อมส่งผลต่อความกระตือรือร้น ความทุ่มเท และความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหาร การกำหนดโครงสร้างงานที่ชัดเจน การได้รับทรัพยากรอย่างเพียงพอ และการมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ส่งผลให้มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานและลดปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg[10] มีผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างแตกต่างแต่เสริมกัน ซึ่งสนับสนุนข้อค้นพบว่าทั้งสองปัจจัยมีความจำเป็นในการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dharma , Hirdanti และ Salianto [13] ที่พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลสัมฤทธิ์ของงาน ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม และบุญอนันต์ พินัยทรัพย์[3] จุรี วรรณาเจริญกุล[4] ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ โดยพบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้อาจไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศที่ไม่สนับสนุนทฤษฎีของ Herzbergไม่ ซึ่งพบว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยค้ำจุนบางประการไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อาจเป็นเพราะความแตกต่างของ บริบทองค์กร, ลักษณะงาน, หรือ ระบบการบริหารจัดการ ของหน่วยงานที่ศึกษา งานวิจัยได้ระบุว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ เงินเดือน เวลาหยุดงาน เทคโนโลยีในการทำงาน คุณภาพของงาน และผลประโยชน์การเกษียณอายุ คิดเป็นร้อยละ 14 ของความแปรปรวนในความพึงพอใจในงาน[14] และในปัจจุบันบริบทของสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ปัจจัยที่ขับเคลื่อนความพึงพอใจและความไม่พอใจของบุคลากรอาจมีการพัฒนา การวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยค้ำจุนแบบดั้งเดิมบางประการ เช่น สภาพการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อาจทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจในปัจจุบัน ความคาดหวังที่เปลี่ยนแปลงไปของบุคลากรมีผลกระทบต่อทั้งองค์กรและกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลในทางปฏิบัติ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าองค์กรต่าง ๆ อาจจำเป็นต้องเปลี่ยนจุดเน้นไปที่การปรับปรุงปัจจัยเฉพาะในสถานที่ทำงาน เช่น ความรับผิดชอบ นโยบายขององค์กร หรือความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่ส่งเสริมทั้งความพึงพอใจและการคงอยู่ของบุคลากรในปัจจุบัน[15]

ข้อเสนอแนะ ควรมีการศึกษาเชิงปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานในสถานการณ์ปัจจุบันที่บุคลากรมีความคาดหวังที่เปลี่ยนแปลงไป การพัฒนาสมรรถนะและปัจจัยสนับสนุน

กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement)

ขอขอบคุณบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นที่อนุญาติในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง (Reference)

1. ภัทรนันท์ ศิริไทย, ชิตพล ชัยมะดัน. **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว**. วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง. 2559; 8(2):13-25.
2. สุภารัตน์ กุลโชติ. **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา**. สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2566.
3. ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม, บุญอนันต์ พินัยทรัพย์. **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วารสารการเมืองการปกครอง. 2562;11(1): 118-39.
4. จุรี วรรณาเจริญกุล. **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน**. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 2563; 3(2): 125-38.
5. สมบัติ อาริยาศาล. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา**. Journal of Roi Kaensarn Academi. 2018; 3(2): 33-46.
6. ปัทมพร พรมทอง. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2563.
7. ศุภฤกษ์ โคตรทอง. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลในเขตอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา ; 2565.
8. บรรพต อนุศรี. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี(อินเทอร์เน็ต)**. 2566. สืบค้นเมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2568. สืบค้นจาก https://backoffice.udpho.org/openaccess/control/download.php?id=NzY=.
9. ธนภรณ์ พรรณราย. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด**

สงขลา. สารนิพนธ์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2565.

10. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. **The Motivation to Work.** 2nd ed. New York : John Wiley & Sons; 1959.
11. Aul F, Erdfelder E, Lang AG, Buchner A. **G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences.** Behav Res Methods. 2007 May;39(2):175–91.doi:10.3758/BF03193146.
12. Cohen J. **Statistical power analysis for the behavioral sciences.** 2nd ed. Hillsdale (NJ): Lawrence Erlbaum Associates; 1988.
12. Locke EA. **Toward a theory of task motivation and incentives.** Organizational Behavior and Human Performance. 1968; 3(2): 157-189.
13. Dharma R, Hirdanti D, Salianto S. **Factors Influencing Work Motivation on Employee Performance**. PROMOTOR 2024;7:688–693;doi:10.32832/pro.v7i5.838.
14. Barbuto Jr JE, Ramthun AJ. **Herzberg Revisited: An Examination of Motivation-Hygiene Theory 50 Years Later.** Proceedings 2012;2012(1):16666; doi: 10.5465/AMBPP.2012.16666abstract.
15. Gimpl N. **Herzberg's Motivation-Hygiene Theory Revisited in the Information Age -Ending a Sixty-Year-Old Odyssey about Employee Satisfaction.** 2024; doi: 10.2139/ssrn.5061822.