

**แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่**
**MOTIVATION THAT AFFECTS THE PERFORMANCE OF PERSONNEL
SUBDISTRICT HEALTH PROMOTING HOSPITAL UNDER THE JURISDICTION OF THE
CHIANG MAI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION**

พิมลพรรณ อัญชลีมงคล
Pimolpun Unchuleemongkol

สาขาการบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
Department of Business Administration, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand

e-mail : 6624102622@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ (2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ (3) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยต้านทานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) การวิเคราะห์การถดถอย (Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมากที่สุด บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ $P < .05$ ยกเว้นประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ $P < .01$ และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < .001$ โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 63.20 ($R^2 = .632$)

คำสำคัญ : องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน , แรงจูงใจ, ปัจจัยจูงใจ , ปัจจัยต้านทาน ,บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันในการทำงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีทรัพยากรที่ดีในการพัฒนาและขับเคลื่อนภารกิจ นโยบายต่าง ๆ ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนั้นองค์ประกอบที่สำคัญก็คือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร (สุภารัตน์ กุลโชติ, 2566) สิ่งที่จะดึงดูดการขับเคลื่อนองค์กรนั้นคือการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน และกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเต็มใจเพื่อให้ภารกิจนโยบายต่าง ๆ ขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยผู้บริหารต้องส่งเสริมสนับสนุนแรงจูงใจในด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การได้รับสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสายอาชีพ การได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและความมั่นคงในการทำงานมีอิสระในการทำงาน มีอำนาจในการตัดสินใจและการเป็นที่ยอมรับนับถือ ซึ่งหากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล อาจเกิดการโยกย้ายส่งผลให้องค์กรมีทรัพยากรไม่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนภารกิจ นโยบายต่าง ๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานได้และอาจจะส่งผลให้ผลงานขององค์กรไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งหมด 82 แห่ง พบว่าบุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานอื่นควบคู่กับงานในหน้าที่ของตนเองที่ไม่ใช่อำนาจหน้าที่และความถนัดของตนเองทำให้ภารกิจที่ได้รับมอบหมายในกรณีเร่งด่วนเกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ แต่เพื่อให้ภารกิจขององค์กรขับเคลื่อนไปด้วยความต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งการบริการด้านสาธารณสุขเป็นอำนาจหน้าที่หลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่จึงต้องอาศัยบุคลากรเหล่านี้ที่ช่วยในการปฏิบัติงานและผลักดันให้การขับเคลื่อนภารกิจ และนโยบายต่าง ๆ ในบริหารงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประสบความสำเร็จในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความใส่ใจและให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานทำให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุง แก้ไขและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่
3. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการวิจัยในครั้งนี้คือ บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 82 แห่ง กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจำนวน 300 คน

2. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่มีขอบเขตเนื้อหา ดังนี้ ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับเงินเดือน และแรงจูงใจประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. ขอบเขตพื้นที่

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 82 แห่ง

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานของแต่ละบุคคลที่ใช้ทั้งความรู้ความสามารถ ความพยายาม ในการทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนให้เกิดผลสัมฤทธิ์และบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ และเป็นไปตามข้อระเบียบกฎหมาย ปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จทันเวลา รวดเร็ว มีความถูกต้อง มีคุณภาพของงานและได้มาตรฐาน

ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ ของ **Elton Mayo and Roethlisberger** พบว่า ผลการศึกษาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวคิดทางการบริหารมาสู่ประเด็นที่ว่า มนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญในองค์กรซึ่งจะเป็นปัจจัยในการตัดสินใจว่าองค์กรจะสำเร็จหรือล้มเหลว องค์กรอาจมีวิสัยทัศน์กว้างไกล นโยบายดีมีการวางแผนดีแต่การดำเนินงานจำเป็นต้องอาศัยผู้ปฏิบัติงานความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมีความสำคัญมากต่อผลงาน และจะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานไม่ลาออก โยกย้าย เปลี่ยนงานและขาดงาน เพราะความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการลดความเครียดในการทำงาน ทำให้สุขภาพจิตดีบุคลากรจึงทำงานได้อย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของอดุลย์ ทองจำรุณ (2556) คือ แรงผลักดันและแรงกระตุ้นทั้งภายในและภายนอกให้เกิดสิ่งจูงใจและมีทัศนคติเชิงบวกในการแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ในตัวบุคคลนั้น ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ รวมถึงทักษะและประสบการณ์ต่าง ๆ ในปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างทุ่มเทและเต็มกำลัง เพื่อให้ภารกิจงานขององค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดและสร้างผลงานให้องค์กรมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของ Herzberg et al. (1959) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงานโดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ จึงสรุปว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีอยู่ 2 ปัจจัย ได้แก่ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (2540) มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2542) ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่มีพื้นที่ที่ต้องดูแลจำนวน 25 อำเภอ ครอบคลุมทั้งจังหวัด มีโครงสร้างภายในจำนวน 9 กอง 1 หน่วย และมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 82 แห่ง ซึ่งมีหน้าที่ดูแลระบบบริการสาธารณะด้านสาธารณสุข

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก บุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชิญาภา วงศ์อรุรา (2565) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า พนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 229 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 80.80 และ เพศชาย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 78.60 เป็นข้าราชการ จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 มีระยะเวลาการทำงาน 5 -10 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 มีรายได้ต่อเดือน 15,001- 25,000 บาท จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน, ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,001-25000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research approach) การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างประเภทอื่นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 300 คน ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรคำนวณของ Taro Yamane (เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ใช้คำถามชนิดปลายปิด(Close – Ended questionnaire) จำนวนทั้งหมด 3 ส่วนรวมจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 49 ข้อได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับเงินเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (check-list) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีเนื้อหาจำนวน จำนวน 43 ข้อ แบ่งออกเป็น 11 ด้าน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตอบ (Rating Scale) ของ Likert จำนวน 6 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลกับบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ โดยได้ประสานเจ้าหน้าที่กองสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้ Google Form และคอยตรวจสอบข้อมูลกับเจ้าหน้าที่กองสาธารณสุขจนครบจำนวน 300 คน จากนั้นนำข้อมูลไปกรอกเพื่อเตรียมวิเคราะห์ประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

1. เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับเงินเดือน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. เพื่อวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่โดยการหาค่าเฉลี่ย(Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova)

4. การวิเคราะห์การถดถอย (Multiple Regression) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวน ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ พัฒนาการด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 300 คน สรุปได้ดังนี้ เพศ พบว่าส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 81.30 รองลงมา เป็นเพศชาย จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70 อายุ พบว่า มีอายุระหว่าง 40 - 50 ปีมากที่สุด จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 รองลงมา คือ อายุ 31- 40 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 ในช่วงอายุ 21-30 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 และน้อยที่สุด คือ อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่ คือสมรส จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 49.70 รองลงมา คือ โสด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70 และหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 81.70 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 และน้อยที่สุด คือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด คือ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 รองลงมา คือ น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และน้อยที่สุด คือ 16 -20 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 ระดับเงินเดือน พบว่า ระดับเงินเดือนมากที่สุด คือ 12,000 - 20,000 บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 รองลงมา คือ 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 และน้อยที่สุด คือ 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่โดยภาพรวม พบว่า ระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.22, S.D.=0.54$) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลงานของท่านเป็นประโยชน์ ต่อหน่วยงาน หรือประชาชน หรือสังคม ($\bar{x}=4.40, S.D.=0.58$) รองลงมา คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ประหยัดในด้านเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี ($\bar{x}=4.28, S.D.=0.61$) และน้อยที่สุด คือ ท่านคิดว่าประสิทธิภาพการทำงานของท่านได้รับการประเมินผลงานในระดับดีขึ้น เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ($\bar{x}=4.10, S.D.=0.71$)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยเชิงจิตและด้านปัจจัยด้านจิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ สรุปได้ดังนี้

ด้านปัจจัยเชิงจิต แบ่งการศึกษาออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่าโดยภาพรวมระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.23, S.D.=0.61$) เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x}=4.37, S.D.=0.56$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x}=4.32, S.D.=0.55$) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.29, S.D.=0.54$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{x}=4.14, S.D.=0.62$) และน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{x}=4.03, S.D.=0.76$)

ด้านปัจจัยด้าน แบ่งการศึกษาออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านการปกครองบังคับบัญชา, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านสภาพการทำงาน, ด้านความมั่นคง, ด้านผลประโยชน์ตอบแทน พบว่า โดยภาพรวมระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.10$, S.D.=0.78) เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=4.49$, S.D.=0.64) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคง ($\bar{x}=4.23$, S.D.=0.73) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{x}=4.16$, S.D.=0.74) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{x}=4.15$, S.D.=0.83) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{x}=3.88$, S.D.=0.80) และน้อยที่สุด คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ($\bar{x}=3.69$, S.D.=0.95)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P<0.05$ ยกเว้น จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P<0.01$ และผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ตามวิธี LSD ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าบุคลากรที่มีอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นความแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุงาน 1-5 ปี, 6 - 10 ปีและ 15 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P<0.01$ ดังตารางที่ 1-2

ตารางที่ 1 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน						
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน	n	$\bar{x}$	S.D.	F	sig
	น้อยกว่า 2 ปี	60	4.17	0.55	3.270	.007**
	2-5 ปี	32	4.22	0.49		
	6-10 ปี	40	4.01	0.65		
	11-15 ปี	38	4.11	0.55		
	16-20 ปี	22	4.44	0.41		
	20 ปีขึ้นไป	22	4.44	0.41		

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ $P<0.01$

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยวิธีการ LSD

ประสบการณ์ใน	$\bar{x}$	น้อยกว่า 2 ปี	2-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
การทำงาน							
น้อยกว่า 2 ปี	4.17					-.26717*	
2-5 ปี	4.22						
6-10 ปี	4.01					-.43106 *	-.31420*
11-15 ปี	4.11					-.32536*	-.20850*
16-20 ปี	4.44	.26717*	.43106*	.32536*			
20 ปีขึ้นไป	4.44			.31420*	.20850*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ $P<0.05$

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม พบว่า แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P<.001$ โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 63.20 ($R^2 = .632$) และผลการวิเคราะห์จำแนกรายด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ $P<.001$ $P<.01$ ตามลำดับ สำหรับผลการวิเคราะห์จำแนกรายด้านปัจจัยต้าน พบว่า ปัจจัยต้านด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ $P<.001$ $P<.01$ ตามลำดับ ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ $P<.05$ ดังตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกภาพรวม

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.885	.149		5.956	.000***
แรงจูงใจ	.801	.035	.795	22.627	.000***

$R = .795$, $R^2 = .632$, Adjusted R Square = .631, $F = 512.000$ Sig.=.000 ***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P<.001$

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ในรายด้าน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.464	.170		2.729	.007**
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.287	.053	.289	5.464	.000***
ด้านการยอมรับนับถือ	.161	.047	.185	3.418	.001***
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.195	.053	.200	3.654	.000***
ด้านความรับผิดชอบ	.139	.053	.144	2.638	.009**
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	.103	.032	.145	3.200	.002**

$R = .800$, $R^2 = .640$, Adjusted R Square = .634, $F = 104.678$ Sig.=.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P<.01$

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P<.001$

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ในรายด้าน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.468	.155		9.446	.000***
ด้านนโยบายและการบริหาร	.065	.053	.089	1.227	.221
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.066	.041	.103	1.618	.107
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.215	.044	.257	4.853	.000***
ด้านสภาพการทำงาน	-.007	.035	-.011	-.206	.837
ด้านความมั่นคง	.231	.047	.314	4.968	.000***
ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	.079	.031	.140	2.571	.011**

R = .748 , R² = .560 , Adjusted R Square = .551, F = 62.201 Sig.=.000

** มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ P<.01

*** มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ P<.001

อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ($P<.007$) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ $P<.01$ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของธนภรณ์ พรหมราย (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษพบว่า เพศ อายุระดับการศึกษาสูงสุดบุคลากรระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยระดับประสิทธิภาพของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลงานของท่านเป็นประโยชน์ ต่อหน่วยงานหรือประชาชน หรือสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.40$, S.D.=0.58) ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ท่านคิดว่าประสิทธิภาพการทำงานของท่านได้รับการประเมินผลงานในระดับดีขึ้น เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.10$, S.D.= 0.71) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทรเสงี่ยมพงษ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายปฏิบัติการเสาโทรคมนาคม บริษัท ทีโอที จำกัด(มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านประสบความสำเร็จตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านผลการผลิต และด้านการใช้ทรัพยากร

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จากการวิจัย พบว่า แรงจูงใจสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ 63.20 ($R^2 = .632$) ส่วนที่เหลืออีก 36.80 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กรกนก พรประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < .05$ ในขณะที่ ศักรินทร์ นาคเจือ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหารศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหารศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < .01$ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.693$)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 จากการศึกษาพบว่าบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 16-20 ปี และตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรที่ทำผลให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ได้รับการประเมินผลงานเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสมกับประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน สร้างความมั่นคงในงาน

1.2 จากการศึกษาพบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ในด้านผลงานที่ดำเนินการนั้นเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือประชาชนหรือสังคมเป็นอย่างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านประสิทธิภาพการทำงานได้รับการประเมินผลงานในระดับดีขึ้นไป เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด จากค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่น้อยกว่า ด้านอื่น ๆ เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่มีการรับถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกปีและมีบุคลากรเพิ่มมากขึ้นถึงแม้จะได้รับการประเมินผลงานปีละสองครั้ง แต่เนื่องด้วยบุคลากรมีเป็นจำนวนมากในการพิจารณาผลงานจึงอาจทำให้เกิดการประเมินผลงานไม่ทั่วถึงในระดับชั้นผู้น้อย ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ในฐานะหน่วยงานหลักควรมีหลักเกณฑ์การประเมินผลงานในส่วนของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลงานครั้งต่อไป

1.3 จากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ สำหรับปัจจัยค้ำจุนมีเพียงด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ และจากการสำรวจพบว่าบุคลากรมีความต้องการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ให้เร็วขึ้น ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ในฐานะหน่วยงานหลักในการดูแลหน่วยงานภายใต้สังกัดควรบริหารจัดการในด้านสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น พตส. จ. 11

ค่าล่วงเวลาของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้รวดเร็วยิ่งขึ้นและทันตามกำหนดเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเท เต็มใจทำงานให้องค์กรบรรลุประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือเทศบาลที่ได้รับถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้วยกัน เนื่องด้วยบริบท สภาพแวดล้อม สังคม รูปแบบของการทำงาน สภาพพื้นที่และวัฒนธรรมที่ต่างกันอาจจะส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

2.2 ควรศึกษากับกลุ่มตัวอย่างทั้งระดับผู้บริหาร และหัวหน้างาน เพื่อทำการพิจารณาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างว่ามีประสิทธิภาพในการบริหารที่งานมากน้อยเพียงใด และสามารถนำผลที่ได้มาปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

สุภารัตน์ กุลโชติ (2566).แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่

จังหวัดสงขลา.มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559).แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การ

คลังสินค้า.มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2560). แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ

ป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต).จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

กรกนก พรประดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ภาณุวัตร นินันติ (2565).แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต

ของบริษัท ABC จำกัด. มหาวิทยาลัยบูรพา

กัญญนัทธ แสงศรี1, นงเยาว์ เจริญศรี2.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช.

วารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา ปีที่ 10 เล่มที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2566.

ธนาทิพย์ ขวัญทอง (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สงขลา.(สารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ภัทรวรรณ เทียนยาณี (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลวิภาวดี

พัฒนาการ. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ดวงเพ็ญ ศรีพรหม. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต

พื้นที่อำเภอวังม่วง และอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ษิญาภา วงศ์อุรา (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม.สาขาการจัดการ

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.