

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 กรุงเทพมหานคร

Motivational Factors Influencing Job Performance of Personnel at Paolo  
Chokchai 4 Hospital, Bangkok

พีระยา หวนไธสง  
Phiraya Huanthaisong

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรจำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การทดสอบค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31–40 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีประสบการณ์ทำงาน 1–5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–30,000 บาท

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยประชากรศาสตร์ของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 กรุงเทพมหานครที่มีอายุ และตำแหน่งงานแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญสถิติ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 กรุงเทพมหานคร ในด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $R = 0.834$ ,  $R^2 = 0.696$ ) ส่วนด้านความก้าวหน้าในงาน ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และในด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความต้องการความปลอดภัย มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $R = 0.861$ ,  $R^2 = 0.741$ ) ส่วนด้านสวัสดิการ และด้านค่าตอบแทน ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพ

## Abstract

This study had two primary objectives : 1) To examine the demographic factors that affect the job performance of personnel at Paolo Chokchai 4 Hospital in Bangkok. 2) To investigate the influence of work motivation on the job performance of personnel at Paolo Chokchai 4 Hospital in Bangkok. The sample group consisted of 300 personnel. A questionnaire was used as the data collection tool, and the data were analyzed using descriptive statistics, mean comparison, analysis of variance (ANOVA), and multiple regression analysis. The results revealed that most respondents were female, aged between 31–40 years, single, held a bachelor's degree, worked at the operational level, had 1–5 years of work experience, and earned an average monthly income between 20,001–30,000 baht.

Hypothesis testing showed the following results : 1) Among the demographic factors, age and job position significantly affected job performance at the 0.05 level of statistical significance. However, gender, marital status, education level, work experience, and average monthly income showed no statistically significant differences. 2) Work motivation - comprising both motivator factors and hygiene factors - had a significant influence on job performance. For the **motivator factors**, job characteristics, achievement, and recognition were found to significantly influence job performance at the 0.05 significance level ( $R = 0.834$ ,  $R^2 = 0.696$ ). However, career advancement did not have a statistically significant influence. For the **hygiene factors**, supervision, interpersonal relationships, job security, and safety needs had a statistically significant influence on job performance at the 0.05 level ( $R = 0.861$ ,  $R^2 = 0.741$ ). In contrast, welfare and compensation did not show statistically significant effects.

**Keywords :** Motivation, Job Performance, and Efficiency

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบบริการสุขภาพในประเทศไทย โดยเฉพาะในกรุงเทพมหานคร เผชิญความท้าทายจากการแข่งขันของโรงพยาบาลเอกชนที่เพิ่มขึ้น พร้อมกับความคาดหวังของผู้รับบริการที่ต้องการคุณภาพและความรวดเร็วของการรักษา ซึ่งยังมีปัญหาความล่าช้าในบางกระบวนการและการขาดแคลนบุคลากรทางแพทย์บางสาขา การบรรลุเป้าหมายองค์กรจึงต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพบุคลากร สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) และมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงบทบาทของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่สัมพันธ์กับปัจจัยประชากรศาสตร์ของบุคลากร เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และตำแหน่งงาน

กรณีของโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 ซึ่งเป็นโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร มีโครงสร้างองค์กรซับซ้อนและบุคลากรหลากหลาย การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงต้องอาศัยข้อมูลที่เป็นระบบ เช่น ข้อมูลประชากรศาสตร์ ข้อมูลแรงจูงใจ และผลประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อออกแบบนโยบายบุคลากรที่เหมาะสม การจัดระบบจูงใจทั้งค่าตอบแทนทางตรงและทางอ้อม การพัฒนาเส้นทางอาชีพ และสภาพแวดล้อมที่สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละกลุ่มบุคลากร เป้าหมายของการจัดการเชิงกลยุทธ์ คือ การสร้างแรงจูงใจที่ยั่งยืนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว ภายใต้การแข่งขันที่รุนแรงและความคาดหวังของผู้รับบริการที่สูงขึ้น ดังนั้น การศึกษา “ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 กรุงเทพมหานคร” จะช่วยให้สามารถกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตรงเป้าหมาย และส่งเสริมคุณภาพบริการขององค์กร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 กรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยประชากรศาสตร์ของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 กรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตดังนี้

## **1.ขอบเขตด้านเนื้อหา** โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย

**1.1 ตัวแปรต้น** คือ ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความต้องการความปลอดภัย

**1.2 ตัวแปรตาม** คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

**2. ขอบเขตด้านประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบไปด้วยพยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล ผู้ช่วยเหลือคนไข้ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางการแพทย์โดยตรง และพนักงานตำแหน่งอื่นๆ มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 705 คน (อ้างอิงจากข้อมูลของฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 กรุงเทพมหานครในเดือนมิถุนายน ปี พ.ศ. 2568)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 255.2036 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยจึงเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวน 300 คน

**3. ขอบเขตด้านพื้นที่** พื้นที่ทำการศึกษา คือ โรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 กรุงเทพมหานคร

**4. ขอบเขตด้านระยะเวลา** ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2568

## **แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์**

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (อ้างถึงใน ปพิชญา ศรีจันทร์, 2563) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษาอาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของการช่วยในการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ในการศึกษาถึงความแตกต่างด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กิตติมา สุรสนธิ (2541, อ้างถึงใน วรพรรณ สาระคุณ, 2563) กล่าวว่า ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ คือ การแบ่งกลุ่มของบุคคลโดยจะสามารถจำแนกออกเป็นกลุ่มได้ตามลักษณะประชากร ซึ่งคุณสมบัติต่าง ๆ นั้นจะแตกต่างกันออกไปและมีผลต่อความต้องการและพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น โดยมี 7 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ณัฐชานัน พิสุทธิโยธิน (2557, หน้า 6) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลที่เกิดจากการถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอก ซึ่งมีบทบาทเป็นพลังผลักดันสำคัญที่กระตุ้นให้บุคคลดำเนินการบางอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยแรงจูงใจนั้นไม่เพียงส่งผลต่อระดับความพยายามของบุคคลเท่านั้น แต่ยังมีผลโดยตรงต่อ ความกระตือรือร้น ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร

ธัญญารัตน์ สาลิกา (2666, หน้า 7-8) กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้อธิบายกลไกการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน โดยแบ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาและสร้างความพึงพอใจ เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่ค้ำจุนความพึงพอใจและป้องกันความไม่พอใจ เช่น โอกาส ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สถานะอาชีพ นโยบายองค์กร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน การปกครองบังคับบัญชา และเงินเดือน ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่า การสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานต้องอาศัยทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอย่างสมดุล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและผลลัพธ์ขององค์กรในระยะยาว

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ศาสตราจารย์ ทองแรง (2557) อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้วางไว้เกิดการทำงานที่เหมาะสมโดยมีการประสานงานให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคีสร้างความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

Peterson and Plowman (1989, อ้างถึงใน สุรรัตน์ คำชฌัญ, 2563) ได้ให้แนวคิดและกล่าวไว้โดยสรุปไว้ว่าประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบไปด้วย 4 ข้อ คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณิศรา เวทยานนท์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีประสิทธิภาพ มีทั้งสิ้น 7 รูปแบบ ปัจจัย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านการมุ่งมั่นในการพัฒนา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายขององค์กร ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมและด้านความเชื่อมั่น

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์กรคลังสินค้า ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสดระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม

อยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปพิชญา ศรีจันทร์ (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานจำนวน 99 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30-39 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุงานมากกว่า 2 ปี และมีรายได้ระหว่าง 15,501–30,000 บาทต่อเดือน ผลการวิเคราะห์พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน การยอมรับและยกย่อง ความก้าวหน้าส่วนตัว และความสำเร็จในการทำงาน รวมถึงปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายบริษัท และสถานะ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก

ณัฐภัสสร เอกวัฒน์โกคิน และพุฒิธร จิรายุส (2566) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 27–31 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 20,000–30,000 บาท และมีระยะเวลาทำงานมากกว่า 9 ปีขึ้นไป ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ขณะที่ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคือด้านระยะเวลา รองลงมาคือด้านค่าจ้าง ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณงานตามลำดับ นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรวมร้อยละ 66.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเปาโล โชคชัย 4 กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบไปด้วยพยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล ผู้ช่วยเหลือคนไข้ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางการแพทย์โดยตรง และพนักงานตำแหน่งอื่นๆ มีบุคลากรจำนวน 705 คน ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 255.2036 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อน ผู้วิจัยจึงเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นจำนวน 300 คน

### วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability) รูปแบบตามสะดวก

(Convenience Sampling) โดยเลือกบุคลากรที่สะดวกในการตอบแบบสอบถามภายในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 กรุงเทพมหานคร โดยดำเนินการขออนุญาตจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms ให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครบจำนวนที่กำหนดไว้ทั้งหมด 300 คน โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่ พฤษภาคม ถึง มิถุนายน พ.ศ. 2568

### **เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล**

งานวิจัยฉบับนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยจึงเลือกใช้เครื่องมือคือแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ในการวิจัยครั้งนี้ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วนได้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสามารถนำไปใช้ได้ และการตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถามด้วยวิธีครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.982 สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 0.70 จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 กรุงเทพมหานคร มีการเก็บข้อมูลระหว่างเดือน พฤษภาคม - มิถุนายน 2568 และทำการศึกษาโดยมีแหล่งที่มาของข้อมูล 2 แหล่ง คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามจำนวน 300 ชุด จากการเก็บแบบสอบถามผ่านทาง Google Forms ซึ่งผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตเพื่อยื่นขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 กรุงเทพมหานคร เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลกับบุคลากรในโรงพยาบาลผู้เป็นกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มตัวอย่างในการขอข้อมูลและตอบแบบสอบถาม และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ เอกสาร บทความ วารสารวิชาการ และข้อมูลที่สืบค้นทางอินเทอร์เน็ต ทั้งในและต่างประเทศ พร้อมได้แสดงถึงแหล่งอ้างอิงเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย

### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามครบ 300 ชุดแล้ว ทางคณะผู้วิจัยจะนำข้อมูลในแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์ Independent Samples T-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 กรุงเทพมหานครว่ามีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของแต่ละบุคคลหรือไม่ 2) การวิเคราะห์ One-way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 กรุงเทพมหานครว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ 3) การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 หรือไม่

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการสุ่มถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 ในการเก็บรวบรวมโดยได้ส่งแบบสอบถามผ่านทาง Google Forms ได้รับการตอบกลับทั้งหมด 300 ชุด และได้ทำการวิเคราะห์ผลการตอบแบบสอบถามรายงานในตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------|-------|--------|
| <b>เพศ</b>      |       |        |
| ชาย             | 33    | 11.0   |
| หญิง            | 267   | 89.0   |
| <b>อายุ</b>     |       |        |
| 20 - 30 ปี      | 103   | 34.3   |
| 31 - 40 ปี      | 122   | 40.7   |
| 41 - 50 ปี      | 59    | 19.7   |
| 51 - 60 ปี      | 16    | 5.3    |
| <b>สถานภาพ</b>  |       |        |
| โสด             | 204   | 68.0   |
| สมรส            | 82    | 27.3   |
| หม้าย/หย่าร้าง  | 14    | 4.7    |

ตาราง 1 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์

| ข้อมูลส่วนบุคคล             | จำนวน      | ร้อยละ       |
|-----------------------------|------------|--------------|
| <b>ระดับการศึกษา</b>        |            |              |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี            | 67         | 22.3         |
| ปริญญาตรี                   | 216        | 72.0         |
| สูงกว่าปริญญาตรี            | 17         | 5.7          |
| <b>ตำแหน่งงาน</b>           |            |              |
| ผู้จัดการแผนก/หัวหน้าหน่วย  | 39         | 13.0         |
| พนักงานระดับปฏิบัติการ      | 261        | 87.3         |
| <b>ประสบการณ์ในการทำงาน</b> |            |              |
| น้อยกว่า 1 ปี               | 12         | 4.0          |
| 1 - 5 ปี                    | 91         | 30.3         |
| 6 - 10 ปี                   | 90         | 30.0         |
| 11 - 15 ปี                  | 53         | 17.7         |
| 16 - 20 ปี                  | 24         | 8.0          |
| 21 ปีขึ้นไป                 | 30         | 10.0         |
| <b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b> |            |              |
| 10,000 - 20,000 บาท         | 71         | 23.7         |
| 20,001 - 30,000 บาท         | 98         | 32.7         |
| 30,001 - 40,000 บาท         | 83         | 27.7         |
| มากกว่า 40,000 บาท          | 48         | 16.0         |
| <b>รวม</b>                  | <b>300</b> | <b>100.0</b> |

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 267 ราย (คิดเป็นร้อยละ 89.0) อายุ 31-40 ปี จำนวน 122 ราย (คิดเป็นร้อยละ 40.7) สถานภาพ โสด จำนวน 204 ราย (คิดเป็นร้อยละ 68.0) ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 216 ราย (คิดเป็นร้อยละ 72.0) ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 216 ราย (คิดเป็นร้อยละ 87.3) ประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 91 ราย (คิดเป็นร้อยละ 30.3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 98 ราย (คิดเป็นร้อยละ 32.7)

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อตัววัดของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 กรุงเทพมหานคร และตัวแปรตาม

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเชิงใจ

| ตัวแปร                          | $\bar{x}$   | S.D.         | แปลผล      |
|---------------------------------|-------------|--------------|------------|
| 1) ด้านลักษณะของงาน             | 4.18        | 0.661        | มาก        |
| 2) ด้านความสำเร็จของงาน         | 4.23        | 0.704        | มากที่สุด  |
| 3) ด้านความก้าวหน้าในงาน        | 3.64        | 1.005        | มาก        |
| 4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 3.98        | 0.847        | มาก        |
| <b>ภาพรวม</b>                   | <b>4.01</b> | <b>0.695</b> | <b>มาก</b> |

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงใจ พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ 2) ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D. = 0.704) 1) ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{x} = 4.18$ , S.D. = 0.661) 4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{x} = 3.98$ , S.D. = 0.847) 3) ด้านความก้าวหน้าในงาน ( $\bar{x} = 3.64$ , S.D. = 1.005)

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคำจูน

| ตัวแปร                          | $\bar{x}$   | S.D.         | แปลผล      |
|---------------------------------|-------------|--------------|------------|
| 1) ด้านผู้บังคับบัญชา           | 3.91        | 0.893        | มาก        |
| 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 4.19        | 0.740        | มาก        |
| 3) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน    | 3.47        | 1.048        | มาก        |
| 4) ด้านความมั่นคงในงาน          | 3.94        | 0.828        | มาก        |
| 5) ด้านความต้องการความปลอดภัย   | 3.83        | 0.919        | มาก        |
| <b>ภาพรวม</b>                   | <b>3.87</b> | <b>0.783</b> | <b>มาก</b> |

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคำจูน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.87 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ 1) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ( $\bar{x} = 3.91$ , S.D. = 0.893) 3) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ( $\bar{x} = 3.47$ , S.D. = 1.048) 2) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน ( $\bar{x} = 4.19$ , S.D. = 0.740) และ 4) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและติดตามงานอย่างใกล้ชิด ( $\bar{x} = 3.94$ , S.D. = 0.828)

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

| ตัวแปร              | $\bar{x}$   | S.D.         | แปลผล      |
|---------------------|-------------|--------------|------------|
| 1) ด้านคุณภาพของงาน | 4.10        | 0.720        | มาก        |
| 2) ด้านปริมาณงาน    | 4.16        | 0.734        | มาก        |
| 3) ด้านเวลา         | 4.06        | 0.760        | มาก        |
| 4) ด้านค่าใช้จ่าย   | 4.09        | 0.763        | มาก        |
| <b>ภาพรวม</b>       | <b>4.10</b> | <b>0.703</b> | <b>มาก</b> |

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ 2) ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถประเมินคุณภาพของงานตามตัวชี้วัดได้ ( $\bar{x} = 4.16$ , S.D. = 0.734) 1) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ( $\bar{x} = 4.10$ , S.D. = 0.720) 3) ท่านได้นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ( $\bar{x} = 4.06$ , S.D. = 0.760) และ 4) ท่านศึกษาระเบียบที่เกี่ยวกับการควบคุมค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาของผู้ป่วยแต่ละราย ( $\bar{x} = 4.09$ , S.D. = 0.763)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์ที่จำแนกตามอายุ ตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยประชากรศาสตร์ที่จำแนกตามเพศ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 กรุงเทพมหานคร ส่วนด้านความก้าวหน้าในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 กรุงเทพมหานคร และปัจจัยค่าจูน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความต้องการความปลอดภัย มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 กรุงเทพมหานคร ส่วนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 กรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

### ปัจจัยประชากรศาสตร์

ด้านเพศ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 ที่มีเพศแตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบทบาทหน้าที่และมาตรฐานการประเมินผลในโรงพยาบาลเท่าเทียมกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเข็มจิรา ทองอร่าม (2560) ที่พบว่าเพศแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ด้านอายุ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 ที่มีอายุแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากช่วงอายุมีผลต่อทัศนคติ ประสบการณ์

และการปรับตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพร วิศรียา (2566) ที่พบว่าประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันตามช่วงอายุ

ด้านสถานภาพสมรส ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์กรเน้นความสามารถมากกว่าสถานภาพส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพร ศักดิ์พาณิชย์กุล (2566) ที่พบว่าสถานภาพสมรสมีผลไม่ชัดเจนต่อประสิทธิภาพ

ด้านระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพราะทักษะและประสบการณ์เฉพาะทางมีผลมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภรณ์ พรณราย (2564) ที่พบว่าระดับการศึกษาต่างกันไม่ทำให้ประสิทธิภาพแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ด้านตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากบทบาทและความรับผิดชอบต่างกันตามระดับตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกอร นนทะสร (2565) ที่พบว่าตำแหน่งงานมีผลต่อประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญ

ด้านประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากระบบงานและการอบรมช่วยลดช่องว่างของประสบการณ์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเชมจิรา ทองอร่าม (2560) ที่พบว่าประสบการณ์ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพ

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ประภา นาคเสริมทรัพย์ (2567) ที่พบว่ารายได้ไม่เป็นปัจจัยหลักต่อความแตกต่างของประสิทธิภาพ

### **ปัจจัยจิตใจ**

ด้านลักษณะของงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะของงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพราะงานที่มีความหมายและท้าทายช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) และงานวิจัยของปพิชญา ศรีจันทร์ (2563)

ด้านความสำเร็จของงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จของงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพราะการได้รับการยอมรับในผลงานช่วยกระตุ้นการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) และงานวิจัยของปพิชญา ศรีจันทร์ (2563)

ด้านความก้าวหน้าในงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากโอกาสเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับโครงสร้างตำแหน่งและอายุงานมากกว่าผลงานระยะสั้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของณริศรา เวทยานนท์ (2566)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพราะเป็นแรงผลักดันทางจิตใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) และงานวิจัยของปพิชญา ศรีจันทร์ (2563)

#### **ปัจจัยคำจุน**

ด้านผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคำจุนด้านผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพราะการสนับสนุนและสื่อสารที่ดีช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อผลลัพธ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) และงานวิจัยของปพิชญา ศรีจันทร์ (2563)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพราะการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) และงานวิจัยของเกศณรินทร์ งามเลิศ (2559)

ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคำจุนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีบทบาทป้องกันความไม่พอใจมากกว่าการเพิ่มแรงจูงใจ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของณริศรา เวทยานนท์ (2566)

ด้านความมั่นคงในงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพราะช่วยสร้างความปลอดภัยและความเชื่อมั่นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) และงานวิจัยของเกศณรินทร์ งามเลิศ (2559)

ด้านความต้องการความปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคำจุนด้านความต้องการความปลอดภัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพราะสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยช่วยให้บุคลากรทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยเขมจิรา ทองอร่าม (2560)

#### **ข้อเสนอแนะ**

##### **ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลไปใช้กับหน่วยงานหรือธุรกิจที่เกี่ยวข้อง**

จากการศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 กรุงเทพมหานคร ผลการจากศึกษาผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านอายุและตำแหน่งงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 ดังนั้น หน่วยงานควรกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับอายุและตำแหน่งงานของบุคลากร พร้อมวางแผนพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าให้สอดคล้องกับช่วงวัยและระดับตำแหน่ง เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

2. ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 ดังนั้น ควรออกแบบลักษณะงานให้ท้าทายและเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร จัดระบบประเมินผลที่

สะท้อนความสำเร็จอย่างเป็นธรรมชาติ และสร้างวัฒนธรรมการยอมรับและชื่นชมผลงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมแรงจูงใจภายใน

3. ปัจจัยคำจูน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความต้องการความปลอดภัย มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 ดังนั้น ควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกื้อหนุนความร่วมมือ มีผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนลูกน้อง สร้างความสัมพันธ์ที่ดี กำหนดนโยบายสร้างความมั่นคงในอาชีพ และดูแลความปลอดภัยทั้งด้านกายภาพและจิตใจของบุคลากร

4. หน่วยงานควรส่งเสริมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องโดยใช้เกณฑ์ที่สอดคล้องกับปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่น ตำแหน่งงาน อายุ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยคำจูน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงนโยบาย ฝึกอบรม และพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มเติม เช่น วัฒนธรรมองค์กร หรือความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน เพื่อให้ได้ภาพรวมที่ครอบคลุมยิ่งขึ้นและสามารถเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้หลากหลายมิติ

2. ควรขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมบุคลากรจากโรงพยาบาลประเภทอื่น เช่น โรงพยาบาลรัฐ หรือโรงพยาบาลเอกชนในภูมิภาคอื่น เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบข้อมูลและสังเคราะห์ข้อค้นพบในระดับกว้างมากขึ้น

3. ควรใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน โดยเพิ่มเติมการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือสนทนากลุ่มกับบุคลากร เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่สะท้อนความคิดเห็น แรงจูงใจ และความรู้สึกรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานอย่างลึกซึ้ง ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

กนกอร นนทะสร. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมสรรพากร ในกรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2568, จาก <https://libdoc.dpu.ac.th/thesis/Kanokon.Nont.pdf>

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า. ค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2568, จาก [http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/2222/3/kaidnarin\\_ngar.pdf](http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/2222/3/kaidnarin_ngar.pdf)

เชมจิรา ทองอร่าม. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติก ในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแพคตอรี่แลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2568, จาก [https://grad.vru.ac.th/VRUThesis/thesis/file\\_pdf/full\\_56B53170109.pdf](https://grad.vru.ac.th/VRUThesis/thesis/file_pdf/full_56B53170109.pdf)

ธัญพร วิศรียา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรของประชากรวัยทำงาน Generation Y หลังสถานการณ์ COVID-19. ค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2568, จาก <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2703/1/g641110113.pdf>

ณัฐภัสสร เอกวัฒน์โกคิน. (2566). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. ค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2568, จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jsa-journal/article/view/260641/179651>

ณัฐพร ศักดิ์พาณิชย์กุล. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายด้านสุขภาพและความงามในกรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2568, จาก <https://3m-it.ru.ac.th/journals/it20/6414193123.pdf>

ณริศรา เวทยานนท์. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย ในจังหวัดกาญจนบุรี. ไทย. ค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2568, จาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/5327/1/TP%20HOM.027%202566.pdf>

ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2568, จาก <http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/879/1/g601130385.pdf>

พิมพ์ประภา นาคเสริมทรัพย์. (2567). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท เคจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). ค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2568, จาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/assr/article/download/279595/185237/1183047>

วธนภรณ์ พรณราย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. ค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2568, จาก <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/17458/1/%E0%B8%98%E0%B8%99%E0%B8%A0%E0%B8%A3%E0%B8%93%E0%B9%8C%20%E0%B8%9E%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%93%E0%B8%A3%E0%B8%A2.pdf>

วรพรรณ สาระคุณ. 2563. ลักษณะการทำงานเป็นทีมต่างเจนเอเรชั่นส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานขาย ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2568, จาก [https://digital\\_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/63710003.pdf?utm\\_source](https://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/63710003.pdf?utm_source)

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The motivation to work (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>

Peterson, D. R., & Plowman, J. C. (1989). Business management: A practical approach. Boston: Houghton Mifflin.