

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

## FACTORS AFFECTING OPERATIONAL EFFICIENCY OF PERSONNEL AT SAKON NAKHON HOSPITAL

กัณฑ์ธารณ์ คำชมพู<sup>1</sup> ละมัย รมเย็น<sup>2</sup>  
Kanthaporn Kamchompo<sup>1</sup> Lamai Romyen<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
<sup>1,2</sup> Master of Public Administration program, Faculty of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat, Thailand  
Corresponding author E-mail: khantthaa@gmail.com

Received: May 25, 2023

Revised: July 24, 2023

Accepted: August 06, 2023

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จำนวน 216 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย ดังนี้ 1) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสกลนคร ไม่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง 3) ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสกลนคร ได้ร้อยละ 90.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์สูงสุด ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ( $\beta=.615$ ) รองลงมาคือ ลักษณะของอาชีพ ( $\beta=.326$ ) ลักษณะของงาน ( $\beta=.319$ ) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\beta=.187$ ) ความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\beta=.140$ ) การเจริญเติบโต ( $\beta=.095$ ) ความรับผิดชอบ ( $\beta=.094$ ) ยกเว้นตัวแปรความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน



## Abstract

The purposes of this research were to study 1) To study the level of work motivation and performance efficiency of personnel in Sakon Nakhon Center Hospital. 2) To compare the performance efficiency of personnel in Sakon Nakhon Center Hospital. When classified by personal factors 3) to study the influence of work motivation on the performance of personnel in Sakon Nakhon Hospital. The sample group was The samples were 216 personnel of Sakon Nakhon Center Hospital using hierarchical random sampling. The questionnaire was used as a tool for collecting data. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. t-test one-way analysis of variance and multiple regression analysis. The research revealed these results: 1) Motivation to work of personnel of Sakon Nakhon Center Hospital Overall, it was at a high level. Overall, it was at a high level 2) Performance efficiency of Sakon Nakhon hospital personnel There was no difference in gender, age and education level. work experience and position 3) Work motivation variables can be combined to predict levels. The performance efficiency of personnel of Sakon Nakhon Hospital was 90.20%. with statistical significance at the .05 level. When considering the subcomponents of work motivation variables, it was found that policy and administration ( $\beta=.615$ ) occupational characteristics ( $\beta=.326$ ) of work ( $\beta=.319$ ), relationship with supervisor ( $\beta=.187$ ), career advancement ( $\beta=.140$ ), growth ( $\beta=.095$ ), responsibility ( $\beta=.094$ ) Except for job motivation for job success. aspect of acceptance relationship with colleagues working conditions job security and compensation.

*Keywords:* Work motivation; Performance efficiency

## บทนำ

ในการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพนั้น การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์การจึงเป็นวิธีที่องค์การส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ เนื่องจากบุคลากรในองค์การเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากบุคลากรในองค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้วก็จะเป็แรงจูงใจในการทำงาน สามารถทุ่มเทร่างกายแรงใจให้แก่การปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เพราะการที่บุคคลใดจะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลนั้นจะต้องได้รับสิ่งที่ดีและเป็นสิ่งที่บุคคลนั้นต้องการ และเมื่อ้องค์การสามารถตอบสนองความต้องการที่ดีซึ่งถือเป็นสิ่งจูงใจให้กับบุคคลที่ปฏิบัติงานได้ พวกเขาเหล่านั้นจะเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดความทะเยอทะยานและกระตือรือร้นในการทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น ทั้งนี้เพื่อไต่เต้าไปสู่สถานภาพที่สูงขึ้นด้วยความพยายามทำงานที่ทำทายความสามารถของตัวเองมากขึ้นกล้าเสี่ยงที่จะทำงานยากขึ้นและรู้จักวางแผนประเมินความยากง่ายของงาน ตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดในงานนั้น ๆ อันนำมาซึ่งความรับผิดชอบต่องานและความใฝ่ฝันที่จะเห็นผลงานของตนเองบรรลุถึงความสำเร็จ แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นการกระตุ้น ปลุกเร้าให้บุคลากรใน้องค์การมีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุดใน มีความรู้สึกว่าเป็น



ส่วนหนึ่งขององค์การ ต้องการพัฒนาองค์การของตนให้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การในที่สุด การรักษาผู้มีความรู้สูงให้ทำงานอยู่กับองค์การไปนาน ๆ นั้นเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับสถานการณ์ที่มีการแข่งขันกันสูงในปัจจุบัน (อนิวัช แก้วจำนง, 2557, หน้า 126)

องค์กรที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูง จะเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามองค์กรที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่ำจะเป็นองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งเอาไว้ โดยจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Cumming and Schwab (1973), Steers (1977), Schermerhorn, Hunt, and Osborn (1991) และปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร ตามแนวคิด ของ Cumming and Schwab (1973), Steers (1977) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก โดยจะส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บริหารจะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ

นอกจากแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรแล้ว การมีบุคลากรที่มีความสามารถที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ นั้น บุคลากรจำเป็นต้องมีสมรรถนะในงาน (Technical competency) คือ มีความรู้ ความสามารถ เฉพาะในงานนั้น ๆ และมีสมรรถนะในการจัดการ (Managerial competency) ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้สามารถจัดการงานที่รับผิดชอบ มีผลการดำเนินงานที่ดี สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ คือ การที่บุคลากรมีสมรรถนะและมีวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และการดำเนินงานขององค์การ (Employee core competency) องค์การจำนวนมากได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีอยู่มีศักยภาพและสมรรถนะอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นในระยะยาว ปัจจัยที่จะตัดสินอนาคตของ องค์กร จึงไม่ใช่สินค้าและบริการแต่จะเป็นสมรรถนะขององค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับขีดความสามารถของบุคคลโดยตรง เพราะถ้าบุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะที่ดีแล้ว จะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ประสิทธิผลที่องค์การต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Gibson et al. (1973) ที่มีความเห็นว่าประสิทธิผลขององค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ของประสิทธิผล 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร องค์กรที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (สมบุญ เหล่าทอง, 2551)

โรงพยาบาลศูนย์สกลนครเป็นโรงพยาบาลของรัฐที่ให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนทั่วไป สำหรับผู้มาขอรับบริการที่โรงพยาบาลศูนย์สกลนครนั้นเป็นผู้ป่วยที่มีอาการเจ็บป่วยที่มีความรุนแรงแตกต่างกัน ตลอดจนผู้ป่วยที่มีอาการภาวะแทรกซ้อน ด้วยเหตุนี้ผู้มาขอรับบริการจึงต้องการการบริการด้านการรักษาพยาบาลตามบทบาทหน้าที่ที่มีคุณภาพ ซึ่งปัจจุบันโรงพยาบาลศูนย์สกลนครมีจำนวนพนักงานที่ยังไม่เพียงพอ เมื่อเทียบกับจำนวนคนไข้ที่มาใช้บริการ โดยเฉพาะบุคลากร สิ่งนี้จะส่งผลกระทบต่อบุคลากร ที่ต้องรับภาระงานเพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งยังมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติใน สิ่งแวดล้อมและ



บรรยากาศที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้ง่าย แม้ว่าฝ่ายการพยาบาลและโรงพยาบาลได้พยายามแก้ปัญหา โดยการปรับค่าตอบแทนต่าง ๆ แต่การปรับปรุงนี้ สามารถแก้ไข้ปัญหาได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นเพื่อเป็นการแก้ปัญหาที่เป็นระบบ และสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง และจูงใจให้บุคลากรทำงานในโรงพยาบาลมากขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เพื่อศึกษาว่าบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับใด มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และศึกษาว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัย ในครั้งนี้มาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาความแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร และเป็นแนวทางในการบริหารระบบงานทางด้านการบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อก่อให้เกิดการบริหารงานที่มีผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนครให้เพิ่มมากขึ้น อันจะนำไปสู่ความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ การปฏิบัติงาน ตลอดจนการบริการที่มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลศูนย์สกลนครให้สูงขึ้น อันจะได้ช่วยเพิ่มขีดความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การต่อไป

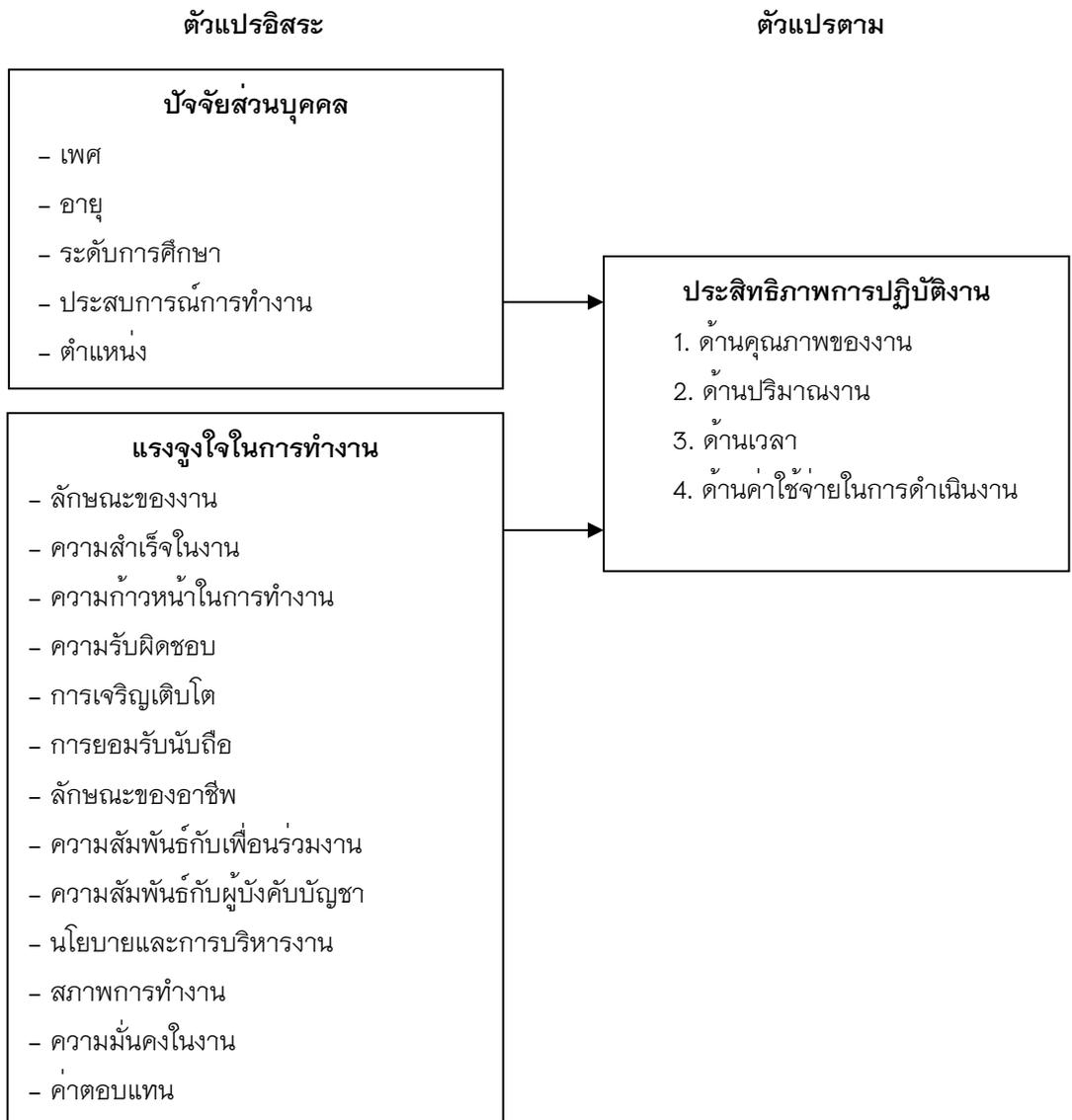
### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) 2) แนวคิดด้านองค์ประกอบในการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1989) อ้างถึงใน อุษุมา ศักดิ์ไพศาล, 2556, หน้า 31) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย ได้ดังภาพที่ 1





ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ประชากร ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จำนวน 484 คน (โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร, 2563) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จำนวน 215 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สรชัย พิศาลบุตร, 2556) และจะทำการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling)



**2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended form) แบบสอบถามได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.399-0.840 และค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ .988

**3. การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ 3.1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จำนวน 216 คน 3.2) ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม 3.3) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 216 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม 3.4) ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

**4. การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form) และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 4.1) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) 4.2) การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) 4.3) การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติค่า t ชนิด One sample t-test และ F-test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และ 4.4) การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตาราง 1



ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=215)

| ปัจจัยส่วนบุคคล           | จำนวนคน | ร้อยละ |
|---------------------------|---------|--------|
| 1. เพศ                    |         |        |
| - ชาย                     | 113     | 52.56  |
| - หญิง                    | 102     | 47.44  |
| 2. อายุ                   |         |        |
| - 20-30 ปี                | 53      | 24.65  |
| - 31-40 ปี                | 81      | 37.67  |
| - 41-50 ปี                | 67      | 31.16  |
| - 51-60 ปี                | 14      | 6.52   |
| 3. ระดับการศึกษา          |         |        |
| - ต่ำกว่าปริญญาตรี        | 33      | 15.34  |
| - ปริญญาตรี               | 177     | 82.33  |
| - สูงกว่าปริญญาตรี        | 5       | 2.33   |
| 4. ประสบการณ์การทำงาน     |         |        |
| - ต่ำกว่า 6 ปี            | 50      | 23.26  |
| - 6-10 ปี                 | 93      | 43.26  |
| - 11-20 ปี                | 55      | 25.58  |
| - 21 ปี ขึ้นไป            | 17      | 7.90   |
| 5. ตำแหน่ง                |         |        |
| - ข้าราชการ               | 39      | 18.14  |
| - พนักงานราชการ           | 82      | 38.13  |
| - ลูกจ้างประจำ            | 52      | 24.19  |
| - พนักงานกระทรวงสาธารณสุข | 21      | 9.77   |
| - ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน | 21      | 9.77   |
| รวม                       | 215     | 100.00 |

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 215 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 52.56 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 37.67 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 82.33 มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 6-10 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 43.26 และมีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 38.13



2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ดังตาราง 2 ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยรวม และรายด้าน

(n=215)

| ด้านที่ | แรงจูงใจในการทำงาน            | $\bar{X}$ | S.D. | ความหมาย |
|---------|-------------------------------|-----------|------|----------|
| 1       | ลักษณะของงาน                  | 3.89      | 0.51 | มาก      |
| 2       | ความสำเร็จในงาน               | 4.00      | 0.57 | มาก      |
| 3       | ความก้าวหน้าในการทำงาน        | 3.99      | 0.57 | มาก      |
| 4       | ความรับผิดชอบ                 | 4.11      | 0.68 | มาก      |
| 5       | การเจริญเติบโต                | 3.95      | 0.53 | มาก      |
| 6       | การยอมรับนับถือ               | 3.92      | 0.51 | มาก      |
| 7       | ลักษณะของอาชีพ                | 4.03      | 0.55 | มาก      |
| 8       | ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน  | 3.84      | 0.62 | มาก      |
| 9       | ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | 3.85      | 0.48 | มาก      |
| 10      | นโยบายและการบริหารงาน         | 3.87      | 0.58 | มาก      |
| 11      | สภาพการทำงาน                  | 3.57      | 0.73 | มาก      |
| 12      | ความมั่นคงในงาน               | 3.90      | 0.50 | มาก      |
| 13      | ค่าตอบแทน                     | 3.47      | 0.94 | ปานกลาง  |
| ภาพรวม  |                               | 3.88      | 0.38 | มาก      |

จากตาราง 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.11$ ) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของอาชีพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.47$ )

3. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ดังตาราง 3 ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยรวม และรายด้าน

(n=215)

| ด้านที่ | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน     | $\bar{X}$ | S.D. | ความหมาย |
|---------|------------------------------|-----------|------|----------|
| 1       | ด้านคุณภาพของงาน             | 3.85      | 0.70 | มาก      |
| 2       | ด้านปริมาณงาน                | 4.00      | 0.75 | มาก      |
| 3       | ด้านเวลา                     | 3.98      | 0.74 | มาก      |
| 4       | ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน | 3.80      | 0.73 | มาก      |
| ภาพรวม  |                              | 3.91      | 0.66 | มาก      |



จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน ( $\bar{X} = 4.00$ ) รองลงมาคือ ด้านเวลา ( $\bar{X} = 3.98$ ) ด้านคุณภาพของงาน ( $\bar{X} = 3.850$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ( $\bar{X} = 3.80$ ) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

| ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน       | ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) |               | t     | Sig. |
|--------------------------------|-------------------------|---------------|-------|------|
|                                | ชาย (113 คน)            | หญิง (102 คน) |       |      |
| 1 ด้านคุณภาพของงาน             | 3.83                    | 3.88          | .524  | .601 |
| 2 ด้านปริมาณงาน                | 3.88                    | 4.13          | 2.390 | .518 |
| 3 ด้านเวลา                     | 3.94                    | 4.01          | .683  | .496 |
| 4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน | 3.81                    | 3.79          | .174  | .862 |
| รวม                            | 3.87                    | 3.95          | .954  | .341 |

(n=215)

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ โดยใช้ค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และตำแหน่ง

| ปัจจัยส่วนบุคคล | แหล่งความแปรปรวน | SS     | df  | MS   | F     | Sig. |
|-----------------|------------------|--------|-----|------|-------|------|
|                 |                  |        |     |      |       |      |
|                 | ภายในกลุ่ม       | 92.655 | 211 | .439 |       |      |
|                 | รวม              | 93.483 | 214 |      |       |      |
| ระดับการศึกษา   | ระหว่างกลุ่ม     | .881   | 2   | .441 | 1.009 | .366 |
|                 | ภายในกลุ่ม       | 92.601 | 212 | .437 |       |      |

(n=215)



|                         |              |        |     |      |       |      |
|-------------------------|--------------|--------|-----|------|-------|------|
|                         | รวม          | 93.483 | 214 |      |       |      |
| ประสบการณ์การปฏิบัติงาน | ระหว่างกลุ่ม | 1.908  | 3   | .636 | 1.465 | .225 |
|                         | ภายในกลุ่ม   | 91.574 | 211 | .434 |       |      |
|                         | รวม          | 93.483 | 214 |      |       |      |
| ตำแหน่ง                 | ระหว่างกลุ่ม | 1.972  | 4   | .493 | 1.132 | .343 |
|                         | ภายในกลุ่ม   | 91.510 | 210 | .436 |       |      |
|                         | รวม          | 93.483 | 214 |      |       |      |

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และตำแหน่ง โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ดังตาราง 5

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

| ตัวแปรพยากรณ์                 | B    | Std.error | $(\beta)$ | t      | P-value | Collinearity |        |
|-------------------------------|------|-----------|-----------|--------|---------|--------------|--------|
|                               |      |           |           |        |         | Tolerance    | VIF    |
| (Constant)                    | .357 | .173      |           | 2.066  | .040    |              |        |
| ลักษณะของงาน                  | .415 | .068      | .319      | 6.127  | .000**  | .169         | 5.919  |
| ความสำเร็จในงาน               | .068 | .086      | .059      | .789   | .431    | .082         | 12.137 |
| ความก้าวหน้าในการทำงาน        | .162 | .072      | .140      | 2.253  | .025*   | .118         | 8.448  |
| ความรับผิดชอบ                 | .092 | .027      | .094      | 3.424  | .001**  | .606         | 1.651  |
| การเจริญเติบโต                | .118 | .041      | .095      | 2.901  | .004**  | .428         | 2.336  |
| การยอมรับนับถือ               | .030 | .048      | .024      | .636   | .525    | .332         | 3.013  |
| ลักษณะของอาชีพ                | .389 | .062      | .326      | 6.245  | .000**  | .169         | 5.930  |
| ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน  | .057 | .031      | .053      | 1.857  | .065    | .564         | 1.772  |
| ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา | .254 | .062      | .187      | 4.084  | .000**  | .220         | 4.550  |
| นโยบายและการบริหารงาน         | .705 | .064      | .615      | 10.941 | .000**  | .145         | 6.886  |
| สภาพการทำงาน                  | .040 | .027      | .044      | 1.464  | .145    | .507         | 1.972  |



|                 |      |      |      |       |      |      |       |
|-----------------|------|------|------|-------|------|------|-------|
| ความมั่นคงในงาน | .115 | .075 | .088 | 1.544 | .124 | .142 | 7.063 |
| ค่าตอบแทน       | .020 | .021 | .028 | .933  | .352 | .507 | 1.971 |

R=953, R<sup>2</sup>=.908, R<sup>2Adj</sup>=.902, F=152.251, Sig.=.000\*\*

จากตาราง 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ได้ร้อยละ 90.20 (R<sup>2Adj</sup>=.902) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า นโยบายและการบริหารงาน ( $\beta=.615$ ) ลักษณะของอาชีพ ( $\beta=.326$ ) ลักษณะของงาน ( $\beta=.319$ ) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\beta=.187$ ) ความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\beta=.140$ ) การเจริญเติบโต ( $\beta=.095$ ) ความรับผิดชอบ ( $\beta=.094$ ) ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

### การอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.88$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X}=4.11$ ) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของอาชีพ ( $\bar{X}=4.03$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน ( $\bar{X}=3.47$ ) ตามลำดับ ผลการวิจัยเช่นนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของสิริลักษณ์ เตี้ยคำ (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกรายการ และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของนักวิชาการต่าง ได้แก่ กฤตภาคิน มิ่งโสภา (2564) ปณิสา หนูริง (2563) ธนิตา กำจิตเอก (2562) พิจักขณา ไชยपालะ (2561)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.91$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน ( $\bar{X}=4.00$ ) รองลงมาคือ ด้านเวลา ( $\bar{X}=3.98$ ) ด้านคุณภาพของงาน ( $\bar{X}=3.850$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ( $\bar{X}=3.80$ ) ตามลำดับ ที่ผลผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนครส่วนใหญ่มีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน โดยใช้กลยุทธ์หรือเทคนิคต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่ดีมีคุณภาพ สิ้นเปลืองต้นทุนค่าใช้จ่าย และเวลาใน



การปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด ตอบสนองนโยบายและก่อให้เกิด ผลประโยชน์ต่อองค์กร ผลการวิจัยเช่นนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริลักษณ์ เตี้ยคำ (2564) และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของนักวิชาการต่าง ๆ ได้แก่ กฤตภาติน มิ่งโสภา (2564) พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ปันัสยา หนูริง (2563) ธนิตา กำจิตเอก (2562)

3. ผลการวิจัยเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์ สกลนคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์ สกลนคร ไม่มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง จึงปฏิเสธสมมติฐาน ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงพยาบาลศูนย์ สกลนครเมื่อมีการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน จะไม่มีการจำกัดเพศ ว่าจะจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง เนื่องด้วยเหตุผลที่ว่าองค์กรโดยทั่วไป ได้ให้ความสำคัญเรื่องความรู้ความสามารถของบุคคลมากกว่าจะ เน้นเรื่องเพศในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคคลไม่ว่าจะเพศใดก็ตามเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ ก็ต้องอยู่ในกฎระเบียบ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน มีการปฏิบัติงานที่ ทำงานในรูปแบบเดียว ไม่ว่าจะมีความประสงค์ทำงานมากหรือน้อย ก็ปฏิบัติงานรูปแบบเดียวกัน ไม่สามารถ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานได้มากนัก บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาใน ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ต่างก็เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถต่างก็มียุทธศาสตร์จากสถานศึกษาที่หลากหลาย แต่เมื่อเข้ามาปฏิบัติงาน ต้องมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้ที่นำมาใช้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะ เป็นพนักงานทุก ๆ ช่วงอายุ พนักงานดังกล่าวทุกคนต้องได้รับการฝึกอบรมระบบทำงานแบบใหม่ อบรมการฝึก ทักษะการให้บริการ ทักษะทางวิชาชีพ เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน มี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ใกล้เคียงกัน และปฏิบัติงานตามนโยบายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ โรงพยาบาล ศูนย์สกลนคร ได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนการดำเนินงาน เพื่อเป็นการพัฒนาและบริหารจัดการ งานตามภารกิจของโรงพยาบาลให้บรรลุ วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ตั้งไว้ นอกจากเรื่องระบบการ ปฏิบัติงานที่ต้องทันสมัยแล้วพนักงานก็ต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงไปพร้อม ๆ กัน การปฏิบัติงานของ บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ซึ่งมีข้อกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรอย่าง ชัดเจน แม้ว่าจะสำเร็จการศึกษาสาขาใด เพศอะไร อายุเท่าไร หรือมีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากน้อย เพียงใดก็ตาม จึงทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ไม่มีความ แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชร เนตรวิจิตร (2560) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจต่อ การปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลลาดบัวหลวง จังหวัด พระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาล พบว่า ระดับแรงจูงใจต่อการ ปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับ มาก และพนักงานโรงพยาบาลลาดบัวหลวงที่มีเพศ อายุ รายได้และอายุงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจต่อ การปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิจัยต่าง ๆ ได้แก่ พันธุ์ธัช รัตนกาญจน วงษ์ (2562) อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565)



4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานสามารถรวมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ได้ร้อยละ 90.20 ( $R^{2Adj}=902$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า นโยบายและการบริหารงาน ( $\beta=.615$ ) ลักษณะของอาชีพ ( $\beta=.326$ ) ลักษณะของงาน ( $\beta=.319$ ) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\beta=.187$ ) ความก้าวหน้าในการทำงาน ( $\beta=.140$ ) การเจริญเติบโต ( $\beta=.095$ ) ความรับผิดชอบ ( $\beta=.094$ ) อธิบายได้ว่า บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ยิ่งมีแรงจูงใจในการบริการเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงานมาก ลักษณะของอาชีพมาก ลักษณะของงานมากความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามาก ความก้าวหน้าในการทำงานมาก การเจริญเติบโต ความรับผิดชอบมาก จะทำให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนครมากขึ้นด้วย จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การที่องค์กรที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูง จะเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามองค์กรที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำจะเป็นองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งเอาไว้ โดยจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Cumming and Schwab (1973), Steers (1977), Schermerhorn, Hunt, and Osborn (1991) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก โดยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บริหารจะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ ซึ่งโรงพยาบาลศูนย์สกลนครมีการสร้างแรงจูงใจ อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp.113-115) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักในงานของตน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคคลใช้ความพยายามที่จะทำให้ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ

ผลการวิจัยเช่นนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของนักวิชาการต่าง ๆ ได้แก่ สิริลักษณ์ เตี้ยคำ (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค่าจูงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $R$ )=.733 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ ได้ร้อยละ 53.7 ( $R^2=0.537$ ) และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของกฤตภาดิน มิ่งโสภาก (2564) พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ปณัสยา หนูริง (2563) ธนิตา กำจิตเอก (2562) พรหมภัสสร บุญแท้ (2561) พิจักขณา ไชยปาละ (2561)

ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า



โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร มีนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจหลัก ของหน่วยงาน ที่กำหนดมาจากส่วนกลาง มีการจัดโครงสร้าง แบ่งหน้าที่ อย่างชัดเจน มีการปกครองและรายงาน ตามสายการบังคับบัญชา มีเอกสาร กำหนดหน้าที่ประจำตัวตามตำแหน่งงานทุกตำแหน่ง การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร มีการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ รวมทั้งมีกฎระเบียบเป็นหลัก เทียบการประพฤติ การปฏิบัติที่ถูกต้องดีงามของบุคลากรในองค์กร การปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมนั้น สอดคล้องตามหลักศีลธรรมความโปร่งใส การให้บริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการพัฒนาตนเอง การกำหนดแนวปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร และปฏิบัติตาม แนวทางนั้นย่อมทำให้เกิดคุณภาพทั้งบุคคลและองค์การ

ในส่วนของเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลนั้น จากผลการวิจัยระดับ พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านค่าตอบแทนบน 2 เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่า บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร มีความรู้สึกที่เงินเดือนที่ได้รับยังไม่มีความเหมาะสม และเพียงพอกับ สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ แต่เนื่องจากความจำเป็นในชีวิต ความเป็นอยู่ หรือสถานะทางสังคม ครอบครัว ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนครที่แตกต่างกัน จึงยังไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่า ค่าตอบแทนในระดับใดถึงจะเพียงพอต่อความต้องการหรือความจำเป็น ทั้งนี้เนื่องจาก สภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ด้วยราคาสินค้า เครื่องใช้อุปโภคบริโภคต่าง ๆ มีราคาสูงขึ้น ส่งผลให้ ค่าใช้จ่ายสูง ค่าตอบแทนที่ได้รับจึงไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน หรือหากค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอ กับค่าใช้จ่ายแต่ก็ไม่มีเหลือเก็บ ซึ่งถ้าหากมีการปรับขึ้นอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน ก็คงจะไม่สามารถทำให้ทุกคนมีพึงพอใจและรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม เมื่อได้แล้วก็อยากจะได้เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด จึงเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ส่งผลให้การวิจัยพบอีกว่า เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับนั้นไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เนื่องจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่บุคลากรโรงพยาบาล ศูนย์สกลนครได้รับ ถูกกำหนดให้เป็นอัตราที่เป็นมาตรฐานเดียวกันกับโรงพยาบาลรัฐบาลอื่น ๆ โดยการ กำหนดจากกระทรวงสาธารณสุข เพราะเกี่ยวเนื่องกับนโยบายรัฐบาลและสถานะเศรษฐกิจของประเทศ จึง ส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

## ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านค่าตอบแทน โดยหน่วยงานในระดับนโยบายควรมีการกำหนดนโยบาย เกี่ยวกับเงินเดือนให้มีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมทั้งปริมาณงานที่ รับผิดชอบ และด้านสภาพการทำงานโดยควรจัดสรรอัตรากำลังและบุคลากรในหน่วยงานให้เหมาะสม



เพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง รวมทั้งจัดระบบสาธารณูปโภค เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม ฯลฯ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

1.2 โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโดยการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้ความรู้ และปลูกฝังให้บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนครปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร ให้ตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และด้านคุณภาพของงาน โดยการปลูกฝังให้บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ปฏิบัติงานให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้และรู้จักศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น

1.3 โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนครทุก ๆ คน อย่างเท่าเทียมกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง โดยกำหนดนโยบายและการบริหารให้ชัดเจนและเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันรวมทั้ง การพิจารณาโครงสร้างและอัตรากำลัง และความชัดเจนในการมอบหมายงาน สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสม ควรเปิดโอกาสให้พนักงานภายในองค์กรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงวิธีดำเนินงาน พร้อมทั้งเสนอวิธีการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการทำงานอย่างยั่งยืน อันนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

1.4 โรงพยาบาลศูนย์สกลนครควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของอาชีพ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการเจริญเติบโต ด้านความรับผิดชอบ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ตามลำดับ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้ตามมาตรฐานในตำแหน่งหน้าที่ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน รวมทั้งให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เป็นต้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดอื่น ๆ ที่อยู่ใกล้เคียงกัน เช่น โรงพยาบาลนครพนม โรงพยาบาลมุกดาหาร เพื่อที่จะได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละโรงพยาบาล

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนครเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) เป็นต้น



2.4 ควรศึกษาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เพื่อให้ทราบข้อมูลเป็นแนวทางในการเพิ่มระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กฤตภาติน มิ่งโสภา. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ บธ.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ธนิศา กำจิตเอก. (2562). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี*. สารนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปณัสยา หนูจริง. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลวิภาวดี*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรหมภัสสร บุญแท้. (2561). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกอง 3 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย กระทรวงกลาโหม*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- พัชร เนตรวิจิตร. (2560). *แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. การค้นคว้าอิสระ รป.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. อุตรดิตถ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- พันธุ์ธัช รัตนกาญจนวงษ์. (2562). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงบประมาณ*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิชัชฌา ไชยपालะ. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัทโรงพยาบาลวัฒน์แพทย์ ต่รัง*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สรชัย พิศาลบุตร. (2556). *การวิจัยทางธุรกิจ = Business research*. กรุงเทพฯ: บริษัท วิทย์พัฒนา.
- สิริลักษณ์ เตี้ยคำ. (2564). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแห่งจังหวัดขอนแก่น*. รายงานการวิจัย. ขอนแก่น: โรงพยาบาลขอนแก่น.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2557). *หลักการจัดการ*. สงขลา: บริษัท นำศิลป์โฆษณา.
- อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุสุมา ศักดิ์โพธิ์กาล. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Herzberg, F. Bernard, M. ,& Barbara, B.S. (1959). *The motivation to work*. New York:John Wiley & Sons.
- Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

