



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

กัณฐาพรรณ คำชมพู

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มีนาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

กัญญาพรรณ คำชมพู

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มีนาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

FACTORS AFFECTING OPERATIONAL EFFICIENCY OF PERSONNEL
AT SAKON NAKHON HOSPITAL

BY

KHANTHAPORN KHAMCHOMPOO

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Public Administration Degree in Public Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University





ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์


ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ กัณฐาพรรณ คำชมภู

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


 ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิ การสมดี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์


 กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

 กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 28 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง ประธานกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอา ใจใส่ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบเค้าโครงและสอบป้องกัน ทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำ การพัฒนาวิธีดำเนินการวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิง ทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์สกลนครทุกท่าน ที่ให้ความ อนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนครทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน ทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโททุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวชื่อนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ ด้วย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดาของ ผู้วิจัยและบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

กัณฐาพรรณ คำชมภู

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร
ผู้วิจัย	กัณฐาพรรณ คำชมภู
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสงค ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จำนวน 216 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$)
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสกลนคร ไม่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทบุคลากร
3. ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสกลนคร ได้ร้อยละ 90.20

($R^{2Adj}=.902$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรย่อยที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานสูงที่สุด คือ นโยบายและการบริหารงาน ($\beta=.615$) รองลงมาคือ ลักษณะของอาชีพ ($\beta=.326$) ลักษณะของงาน ($\beta=.319$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\beta=.187$) ความก้าวหน้าในการทำงาน ($\beta=.140$) การเจริญเติบโต ($\beta=.095$) ความรับผิดชอบ ($\beta=.094$) ตามลำดับ ยกเว้นแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

TITLE	Factors Affecting Operational Efficiency of Personnel at Sakon Nakhon Hospital
AUTHOR	Khanthaporn KhamChompoo
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Sanyasorn Swasthaisong Asst. Prof. Dr. Lamai Romyen
DEGREE	M.P.A. (Public Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

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 ($\bar{X}=3.88$). Overall, it was at a high level ($\bar{X}=3.91$).

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%. ($R^{2Adj}=.902$) 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, Sakon Nakhon Center Hospital

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	37
บริบทโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	52
3 วิธีดำเนินการวิจัย	69
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	69
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	70
วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	71
การเก็บรวบรวมข้อมูล	75
การวิเคราะห์ข้อมูล	75
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	77
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	81
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	83

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	สรุปลผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 118
	สรุปลผลการวิจัย 118
	อภิปรายผลผลการวิจัย 120
	ข้อเสนอแนะการวิจัย 131
	บรรณานุกรม 134
	ภาคผนวก 143
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ 144
	ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ... 152
	ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 154
	ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม 166
	ประวัติย่อของผู้วิจัย 175

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทบุคลากร	70
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	84
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยรวม และรายด้าน	87
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านลักษณะของงาน รายข้อ	88
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านความสำเร็จในงาน รายข้อ	89
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน รายข้อ	90
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านความรับผิดชอบ รายข้อ	91
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านการเจริญเติบโต รายข้อ	92
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านการยอมรับนับถือ รายข้อ	93
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านลักษณะของอาชีพ รายข้อ	94
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รายข้อ	95
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รายข้อ	96

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านนโยบายและการบริหารงาน รายชื่อ	97
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านสภาพการทำงาน รายชื่อ	98
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านความมั่นคงในงาน รายชื่อ	99
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านค่าตอบแทน รายชื่อ	100
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยรวม และรายด้าน	101
18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านคุณภาพของงาน รายชื่อ	102
19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านปริมาณงาน รายชื่อ	102
20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านเวลา รายชื่อ	103
21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน รายชื่อ	104
22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ	105
23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ	106
24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	

โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา 107

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน .	108
26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร	109
27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร	111
28 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร	113
29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	115

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
-------------------------------	---

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรในทุกวันนี้เราปฏิเสธไม่ได้ว่าทรัพยากรมนุษย์บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร พนักงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันองค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคคลเป็นสำคัญ หากพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะสามารถสร้างคุณค่าอันมหาศาลให้กับองค์กรได้ ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งที่จะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ในการบริหารงานขององค์กรนั้น มีปัจจัยพื้นฐานคือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ หรือที่เรียกกันว่า 4 M แต่เมื่อพิจารณาให้ดีแล้วจะพบว่า คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ คนยังเป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการบริหาร ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนงาน การจัดการองค์การ การจัดการเกี่ยวกับบุคคล การประสานงาน และการควบคุมงาน ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกขององค์การโดยเปรียบเสมือนวัตถุดิบที่ช่วยให้ทุกกิจกรรมและทุกหน้าที่ในองค์การสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานขององค์การ รวมไปถึงเป็นผู้ปรับเปลี่ยนองค์การให้ดำเนินไปในแนวทางที่ต้องการ องค์การจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้หรือไม่จำเป็นต้องอาศัยมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทุกองค์การ เนื่องจากการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์การ การเพิ่มขีดความสามารถ การพัฒนา การสร้างคุณค่า และการจูงใจบุคคลในองค์การให้สามารถทำงานบรรลุเป้าหมาย โดยต้องร่วมงานกับบุคคลอื่นและร่วมงานกับองค์การได้นานที่สุด การดำเนินกิจกรรมด้านการจัดการทรัพยากรจึงมีความเกี่ยวข้องกับการสร้างขีดความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลและองค์การ และเป็นกิจกรรมสำคัญอีกกิจกรรมหนึ่งของการทำหน้าที่ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (อนิวัช แก้วจำนง, 2557, หน้า 148)

ปัจจุบันองค์การที่จะประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จะต้องมีความรู้ หลักการบริหารและการจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทั้งองค์การ ภาครัฐหรือภาคเอกชน ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การจะต้องมีความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์ และแนวทางในการบริหาร เพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน ในการบริหารงานนอกจากที่จะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารและการจัดการแล้ว ควรมีความรู้ ความเข้าใจองค์การ คน และการเปลี่ยนแปลงด้วย ทั้งนี้สิ่งสำคัญในการบริหารจัดการคือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การที่มีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผล องค์การที่มีประสิทธิผลย่อมก่อให้เกิดความสำเร็จ ส่งผลดีและเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และบุคลากรในองค์การ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) สามารถพิจารณาได้ 2 ระดับ ดังนี้

- 1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานแล้วประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะเชิงคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมดีงาม ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ
- 2) ประสิทธิภาพระดับองค์การ คือ เน้นผลงานขององค์การ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ
 - (1) การผลิต (Production) การผลิตได้ผลผลิต ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ตรงกับความ ต้องการขององค์การ
 - (2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) อัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร นำเข้า (Input) ใช้กับผลผลิต (Output) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่า
 - (3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ผลการดำเนินงานขององค์การนำมาซึ่งความสำเร็จ สอดคล้องกับความ ต้องการ และความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ
 - (4) การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) องค์การมีกลไกในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ
 - (5) การพัฒนา (Development) องค์การสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยความสามารถ (Capacity) ขององค์การให้เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2545, หน้า 15)

ในการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพนั้น การพัฒนาบุคลากร หรือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์การจึงเป็นวิธีที่องค์การส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ เนื่องจากบุคลากรในองค์การเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากบุคลากรในองค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้วก็จะเป็ นแรงจูงใจในการทำงาน สามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจให้แก่การปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้ องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เพราะการที่บุคคลใดจะสามารถปฏิบัติงานให้

ประสบผลสำเร็จลุล่วงได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลนั้นจะต้องได้รับสิ่งที่ดีและเป็นสิ่งที่บุคคลนั้นต้องการ และเมื่อองค์การสามารถตอบสนองของความต้องการที่ดีซึ่งถือเป็นสิ่งจูงใจให้กับบุคคลที่ปฏิบัติงานได้ พวกเขาเหล่านั้นจะเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดความทะเยอทะยานและกระตือรือร้นในการทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น ทั้งนี้เพื่อไต่เต้าไปสู่สถานภาพที่สูงขึ้นด้วยความพยายามทำงานที่ท้าทายความสามารถของตัวเองมากขึ้น กล้าเสี่ยงที่จะทำงานยากขึ้นและรู้จักวางแผนประเมินความยากง่ายของงาน ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดในงานนั้น ๆ อันนำมาซึ่งความรับผิดชอบต่องานและความใฝ่ฝันที่จะเห็นผลงานของตนเองบรรลุถึงความสำเร็จ แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นการกระตุ้นปลุกเร้าให้บุคลากรในองค์การมีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมามากที่สุด มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ต้องการพัฒนาองค์การของตนให้บรรลุเป้าหมายซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การในที่สุด การรักษาผู้มีศักยภาพสูงให้ทำงานอยู่กับองค์การไปนาน ๆ นั้นเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับสถานการณ์ที่มีการแข่งขันกันสูงในปัจจุบัน (อนิวัช แก้วจำนง, 2557, หน้า 126)

องค์กรที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูง จะเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามองค์กรที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่ำจะเป็นองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งเอาไว้ โดยจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Cumming and Schwab (1973), Steers (1977), Schermerhorn, Hunt, and Osborn (1991) และปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร ตามแนวคิดของ Cumming and Schwab (1973), Steers (1977) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก โดยจะส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บริหารจะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ

นอกจากแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรแล้ว การมีบุคลากรที่มีความสามารถที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ นั้น บุคลากรจำเป็นต้องมีสมรรถนะในงาน (Technical competency) คือ มีความรู้ ความสามารถเฉพาะในงานนั้น ๆ และมีสมรรถนะ

ในการจัดการ (Managerial competency) ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้สามารถจัดการงานที่รับผิดชอบ มีผลการดำเนินงานที่ดี สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ คือ การที่บุคลากรมีสมรรถนะและมีวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และการดำเนินงานขององค์การ (Employee core competency) องค์การจำนวนมากได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีอยู่มีศักยภาพและสมรรถนะอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นในระยะยาว ปัจจัยที่จะตัดสินอนาคตของ องค์การ จึงไม่ใช่สินค้าและบริการแต่จะเป็นสมรรถนะขององค์การ ซึ่งเกี่ยวข้องกับขีดความสามารถของบุคคลโดยตรง เพราะถ้าบุคลากรในองค์การมีสมรรถนะที่ดีแล้ว จะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ประสิทธิผลที่้องค์การต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Gibson et al. (1973) ที่มีความเห็นว่าประสิทธิผลขององค์การเกิดจากความสัมพันธ์ของประสิทธิผล 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ องค์การที่มีประสิทธิภาพจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (สมบูรณ์ เหล่าทอง, 2551)

โรงพยาบาลศูนย์สกลนครเป็นโรงพยาบาลของรัฐที่ให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนทั่วไป สำหรับผู้มาขอรับบริการที่โรงพยาบาลศูนย์สกลนครนั้นเป็นผู้ป่วยที่มีอาการเจ็บป่วยที่มีความรุนแรงแตกต่างกัน ตลอดจนผู้ป่วยที่มีอาการภาวะแทรกซ้อน ด้วยเหตุนี้ผู้มาขอรับบริการจึงต้องการการบริการด้านการรักษาพยาบาลตามบทบาทหน้าที่ที่มีคุณภาพ ซึ่งปัจจุบันโรงพยาบาลศูนย์สกลนครมีจำนวนพนักงานที่ยังมีไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับจำนวนคนไข้ที่มาใช้บริการ โดยเฉพาะบุคลากร สิ่งนี้จะส่งผลกระทบต่อบุคลากร ที่ต้องรับภาระงานเพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งยังมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติในสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้ง่าย แม้ว่าฝ่ายการพยาบาลและโรงพยาบาลได้พยายามแก้ปัญหา โดยการปรับค่าตอบแทนต่าง ๆ แต่การปรับปรุงนี้สามารถแก้ไข้ปัญหาได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นเพื่อเป็นการแก้ปัญหาที่เป็นระบบ และสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง และจูงใจให้บุคลากรทำงานในโรงพยาบาลมากขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เพื่อศึกษาว่าบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับใด มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ใน

ระดับใด และศึกษาว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัย ในครั้งนี้ มาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาความแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร และเป็นแนวทางในการบริหารระบบงานทางด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งเพื่อก่อให้เกิดการบริหารงานที่มีผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนครให้เพิ่มมากขึ้น อันจะนำไปสู่ความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ การปฏิบัติงาน ตลอดจนคุณภาพการบริการที่มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ให้สูงขึ้น อันจะช่วยให้ช่วยเพิ่มขีดความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร แตกต่างกันหรือไม่ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัยได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนครแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร
2. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร
3. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จำนวน 484 คน (โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร, 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จำนวน 215 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สรชัย พิศาลบุตร, 2556) และจะทำการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร
ประกอบด้วย

2.1.1.1 เพศ

2.1.1.2 อายุ

2.1.1.3 ระดับการศึกษา

2.1.1.4 ประสบการณ์การทำงาน

2.1.1.5 ประเภทบุคลากร

2.1.2 แรงจูงใจในการทำงาน ตามแนวคิดของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) ประกอบด้วย

2.1.2.1 ลักษณะของงาน

2.1.2.2 ความสำเร็จในงาน

2.1.2.3 ความก้าวหน้าในการทำงาน

2.1.2.4 ความรับผิดชอบ

2.1.2.5 การเจริญเติบโต

2.1.2.6 การยอมรับนับถือ

2.1.2.7 ลักษณะของอาชีพ

2.1.2.8 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.1.2.9 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.1.2.10 นโยบายและการบริหารงาน

2.1.2.11 สภาพการทำงาน

2.1.2.12 ความมั่นคงในงาน

2.1.2.13 ค่าตอบแทน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ตามแนวคิดด้านองค์ประกอบในการวัด
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1989 อ้างถึงใน อุษมา
ศักดิ์ไพศาล, 2556, หน้า 31) ประกอบด้วย

2.2.1 ด้านคุณภาพของงาน

2.2.2 ด้านปริมาณงาน

2.2.3 ด้านเวลา

2.2.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

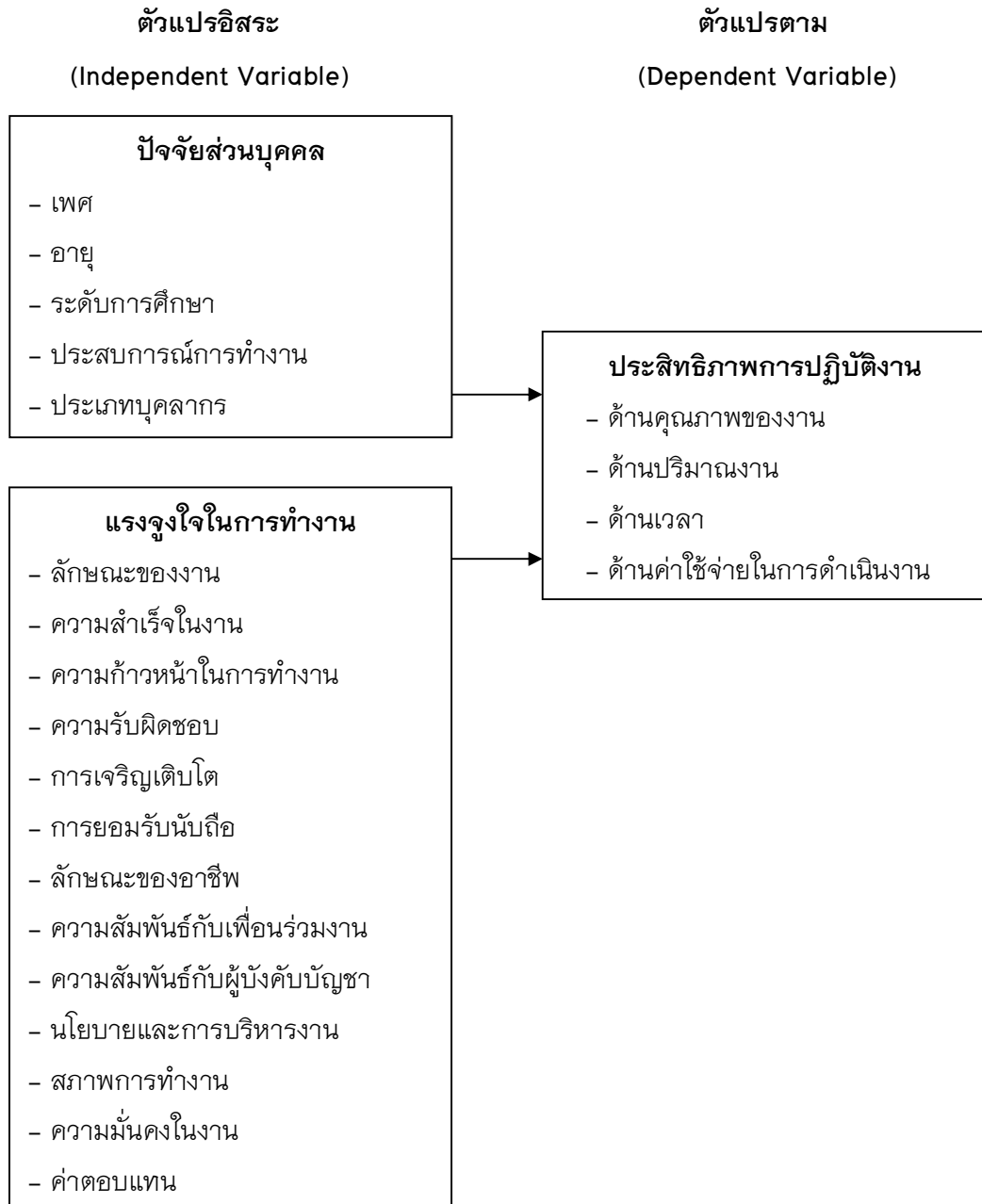
พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2563 ถึงวันที่ 31 มิถุนายน พ.ศ. 2564

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) 2) แนวคิดด้านองค์ประกอบในการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของ Peterson and Plowman (1989 อ้างถึงใน อสุมา ศักดิ์ไพศาล, 2556, หน้า 31) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิด เพื่อตอบปัญหาการวิจัย ได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันต่อบุคคลที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่ช่วยให้บุคคลเกิดความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและประสบความสำเร็จ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยความเต็มใจ ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีอิสระในงาน เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ได้รับมอบหมายมีปริมาณงานที่พอใจ และมีความท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

1.2 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลาตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้อง มีความพอใจในความสำเร็จ และผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพเหมาะสม

1.3 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่ทำให้พนักงานมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และรู้สึกว่ามี ความก้าวหน้าในงานการทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง บุคลากรมีภาวะหน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดไว้อย่างชัดเจน ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ อุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่ ได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา

1.5 การเจริญเติบโต หมายถึง การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยการแสวงหาโอกาสการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ มีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความรู้ความสามารถและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

1.6 การยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

1.7 ลักษณะของอาชีพ หมายถึง อาชีพมีความมั่นคง มีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความท้าทายและน่าสนใจ มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งเพื่อ

ความก้าวหน้าได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน และได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้

1.8 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง เพื่อนร่วมงานทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลา มีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ เพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.9 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาสามารถ เข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ให้โอกาสปรึกษาหารือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการมอบหมายงาน ให้ตามความเหมาะสม และบุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรม

1.10 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบาย วิสัยทัศน์ และ พันธกิจของหน่วยงานมีความเหมาะสม มีความพึงพอใจมีการกำหนดโครงสร้างสายการ บังคับบัญชาหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีระบบ แบบแผน ความตั้งใจและเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน

1.11 สภาพการทำงาน หมายถึง จำนวนบุคลากรมีจำนวนที่เหมาะสม เพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวก อาคารสถานที่และห้องทำงานที่เหมาะสม มีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ และ บรรยากาศในสถานที่ทำงานทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน

1.12 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้ บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงาน ในตำแหน่งนี้ได้ตลอดอาชีพ ตำแหน่งหน้าที่การงานมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตจึง ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้ตามมาตรฐาน และมีโอกาสได้รับการศึกษา ต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพ

1.13 ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายสวัสดิการ มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริง และ ค่าตอบแทนความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ เทคนิครวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับ

มอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความสะอาดสบาย ความประหยัด ความยุติธรรมและความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์การ ในงานวิจัยนี้หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ประกอบด้วย

2.1 ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร มีการปฏิบัติงานได้ผลงานที่ถูกต้อง แม่นยำ ไม่มีข้อผิดพลาด มีการวางแผนในการ ปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น

2.2 ด้านปริมาณงาน หมายถึง บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ปฏิบัติงานได้ผลงานเป็นไปตามที่โรงพยาบาลศูนย์สกลนครกำหนด หรือคาดหวังไว้ มีการ จัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และมีการ วางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านเวลา หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่บุคลากรโรงพยาบาล ศูนย์สกลนคร ปฏิบัติงานได้ผลงานแล้วเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนดเวลา หรือตามคาดหวัง ของหน่วยงาน มีการแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีความตรงต่อเวลาและรักษา เวลาในการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้สะดวก รวดเร็วขึ้น

2.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หมายถึง บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์ สกลนครปฏิบัติงานได้ผลงานนั้น ๆ โดยไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ ค่า และประหยัด ทรัพยากรของโรงพยาบาลศูนย์สกลนครไม่เกินจากที่กำหนด หรือคาดหวังไว้มีการนำ ทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และตระหนักและกระตุ้นให้ ผู้อื่นใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

3. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งใด ๆ มีเป้าหมายและเครื่องมือ บ่งชี้ให้เห็นและเข้าใจถึงเรื่องราวหรือลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลหนึ่งบุคคลใด ประกอบด้วย

3.1 เพศ หมายถึง เพศชาย และเพศหญิงของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์ สกลนคร

3.2 อายุ หมายถึง อายุเต็มบริบูรณ์ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์ สกลนคร ได้จำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มอายุ 20-30 ปี 2) อายุ 31-40 ปี 3) อายุ 41-50 ปี และ 4) อายุ 51-60 ปี

3.3 ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาชั้นสูงสุดที่บุคลากรโรงพยาบาล ศูนย์สกลนครได้รับ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี และ 3) สูงกว่าปริญญาตรี

3.4 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของ บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร นับตั้งแต่ว่า วันรับราชการจนถึงปีที่ทำการศึกษาวิจัย จำแนกออกเป็น

4 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ต่ำกว่า 6 ปี 2) 6-10 ปี 3) 11-20 ปี และ 4) 21 ปีขึ้นไป

3.5 ประเภทบุคลากร หมายถึง ตำแหน่งงานของบุคลากรโรงพยาบาล ศูนย์สกลนคร จำแนกออกเป็น 5 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ข้าราชการ 2) พนักงานราชการ 3) ลูกจ้างประจำ 4) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และ 5) ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ผู้ศึกษาได้ทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. บริบทโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล เพราะเป็นสิ่งที่
ผลักดันให้บุคคลสามารถกระทำการงานใด ๆ ก็ตามให้ผลสำเร็จลุล่วงไปได้ แรงจูงใจ
ในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ
เช่น การยอมรับจากผู้อื่น การยกย่องชมเชย ความพึงพอใจ ชื่อเสียงเกียรติยศ อำนาจ
หรือเงินตอบแทนต่าง ๆ เป็นต้น

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพราะมนุษย์มีความต้องการ
(Needs) ซึ่งทำให้เกิดความไม่สมดุลทางร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดแรงขับ (Drives) หรือ
แรงจูงใจ (Motives) ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมาย (Goals)
ที่สามารถตอบสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนอง แรงขับก็จะมี
ลดพลังลง ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานต่อไป แรงจูงใจ ประกอบด้วย
(ค่านาย อภิปรัชญาสกุล, 2560, หน้า 63-64)

1. ความต้องการ (Needs) เกิดจากการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งในตัวบุคคล
เป็นการขาดสมดุลทั้งทางร่างกายและสภาพแวดล้อมภายนอก มี 2 ประเภท คือ
ความต้องการทางกายภาพ และความต้องการทางจิตใจและสังคม

2. แรงผลักดันที่เกิดขึ้น (Drives) หมายถึง เมื่อบุคคลมีความต้องการ ถ้าความต้องการมีพลังสูง แรงขับหรือแรงจูงใจก็สูง ทำให้บุคคลเกิดความพยายามอย่างแรงกล้าที่จะกระทำการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

3. เป้าหมาย (Goals) หมายถึง จุดมุ่งหมายของพฤติกรรม ซึ่งเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้ว จะทำให้บุคคลพึงพอใจเป็นการลดแรงขับและลดแรงความต้องการ หรือหากไม่เป็นที่พึงพอใจ จะเป็นการเพิ่มแรงกระตุ้นและเพิ่มความต้องการขึ้นต่อไปได้

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจเป็นสิ่งที่องค์การใช้เพื่อที่กระตุ้นให้สมาชิกในองค์การกระทำในสิ่งที่บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ ซึ่งควรที่จะตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์การได้อย่างเหมาะสม โดยมีผู้ทรงความรู้ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

อัญชลี มั่นตระกูล (2556, หน้า 16) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า (Motivation) แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า (Stimulus) ภายในและภายนอก ที่ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตามเป้าหมายขององค์การ

Fried Lander and Pickle. (1968, p. 195, อ้างถึงใน อุษา เฟื่องประยูร, 2558, หน้า 14-15) ได้กำหนดตัวแปรซึ่งสามารถใช้ในการวัดความพึงพอใจในงานของสมาชิกในองค์การได้ ดังต่อไปนี้

1. สภาพของงาน ซึ่งรวมถึงสภาพของสถานที่ทำงาน ความพอเพียงของอุปกรณ์ในการทำงานและชั่วโมงในการทำงาน เป็นต้น

2. รางวัลทางการเงิน ความเพียงพอของค่าจ้าง ความมีประสิทธิภาพของนโยบายด้านบุคคลที่เกี่ยวกับค่าจ้างโครงการผลประโยชน์และค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

3. ความไว้วางใจที่มีต่อผู้บริหารความสามารถในด้านการจัดการของฝ่ายบริหารการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย การให้ประโยชน์แก่พนักงาน ความพอเพียงของการติดต่อสื่อสารสองทางและความสนใจที่มีต่อพนักงาน

4. ความเห็นเกี่ยวกับการอำนวยการว่าเป็นผู้ควบคุมจัดงานดีเพียงใด ความรู้เกี่ยวกับงานความสามารถในการให้งานเสร็จตามกำหนด การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอ การให้พนักงานรู้ว่าเขาถูกคาดหวังให้ทำอะไร การพยายามให้พนักงานทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานต่อคนงานอย่างยุติธรรม การให้กำลังใจและความสนใจ

ในการกินดีอยู่ดีของพนักงาน

5. การพัฒนาตนเอง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การมีส่วนร่วม ความภาคภูมิใจในองค์การความรู้สึกว่าได้ทำในสิ่งที่คุณค่าและความก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้ สิ่งจูงใจอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ คือ (Barnard, 1974, pp. 142-148)

5.1 สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนชมเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

5.2 สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น

5.3 สภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานเครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

5.4 ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจอยู่ระหว่างความมีอำนาจมากที่สุดกับความข้อแท้ที่สุดผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภาคภูมิใจต่อหน่วยงาน

5.5 ความดึงดูดในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมกับหน่วยงาน

5.6 การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการ และทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงานวิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

5.7 โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5.8 สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านความมั่นคงทางสังคมซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน เช่น การรวมตัวจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลประโยชน์ บาร์นาร์ด ให้ความหมายวิธีการจูงใจว่า นอกจากจะตอบสนองความต้องการพื้นฐานเพื่อการยังชีพโดยให้สิ่งจูงใจที่เป็นเงินทองสิ่งของ และการจัดสิ่งแวดล้อม ในการทำงานที่ดี เป็นการตอบสนองความต้องการทางกายแล้วยังให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานด้วย การส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ให้มีโอกาสร่วมแสดงความสามารถแสดงความเห็นในงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน อันเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจของบุคคลในหน่วยงานด้วย

เฉลิม สุขเจริญ (2557, หน้า 35) สรุปได้ว่า บุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในปัจจุบันเหล่านี้ได้อย่างพอดี บุคคลนั้นจะเกิดความภูมิใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน นอกจากปัจจัยจูงใจที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้บริหารยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในหน่วยงานได้ด้วยการบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรมส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิต และความก้าวหน้าในตำแหน่งการยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนนิทสนมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, หน้า 10) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในของบุคคลมีอิทธิพลทำให้กำหนดทิศทาง และการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การจูงใจจึงเป็นสิ่งที่เร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรม และการกระทำหรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมาย บางประการได้มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำ อากาศ อาหาร พักผ่อน และที่อยู่อาศัย) และมีความต้องการทางด้านอื่น ๆ เช่น การยกย่อง สถานะ ความรัก

ความผูกพันกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไปและความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

รุ่งธนา แสงมณี (2552, หน้า 36) ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน คือ สิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน และแรงจูงใจยังส่งผลไปถึงคุณภาพของผลงานและประสิทธิภาพของการทำงานด้วย ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นทีม ได้แก่ หัวหน้าทีม หรือผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในทีมนั่นเอง

สุพัตรา สุภาพ (2536, หน้า 138-140 อ้างถึงใน เฉลิม สุขเจริญ (2557, หน้า 34) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งที่ทำให้มีกำลังทั้งกายและใจในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายทาง ดังนี้

1. งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะสมกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง เพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำแรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องขวนขวายหาความรู้ และทำให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี
2. ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมากก็ยิ่งอยากทุ่มเทงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดโดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน แต่เงินก็ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน
3. คน หรือ ผู้คนรอบตัว ซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่า คือ "นาย" ต่ำกว่าคือ "ลูกน้อง" เท่า ๆ กัน คือ เพื่อนร่วมงาน บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรืออยากหนึ่งงาน ซึ่งโดยทั่วไปมนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่น และไม่อยากแตกต่างกับคนอื่น บางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตามการให้เพื่อนยอมรับจึงเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน
4. โอกาส ถ้าทำงานใดก็ตาม มีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน ซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำอย่างเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับความดี (Merit system) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน
5. สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องมีมาตรฐานไม่ว่าจะในด้านสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ

เป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะ มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบถ้วน เช่น เครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

6. สวัสดิการหรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงาน ไม่ว่าจะป็นรถรับส่งน้ำดื่ม กระดาษชำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานเพราะมั่นใจได้ว่า ทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเรา ในยามทุกข์หรือสุข

7. การบริหารงาน เป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เช่น การรับคนเข้าทำงานตามความสามารถ และเหมาะแก่ตำแหน่ง รวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดการหวาดกลัว ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงานโครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพ และสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8. ความมั่นคง โดยเฉพาะเป็นองค์กรที่ไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจ และมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

9. ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่อง ชมเชย ปลอดภัย อยากรักและถูกรัก

จากการให้ความหมายของแรงจูงใจหลากหลายแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง พลังที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคล หรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อไปสู่เป้าหมายของตน ฉะนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายในเมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่ายทอดทิ้งทำให้เป็นผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจเต็มใจ เกิดการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีผู้ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของแรงจูงใจไว้คล้ายกัน ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, อ้างถึงใน รุ่งธนาภา แสงมณี, 2552, หน้า 12) กล่าวว่า ส่วนประกอบของการทำงาน (Components of Performance) นั้นขึ้นอยู่กับ

กับปัจจัย 3 ประการ คือ ความสามารถ (Ability) สิ่งแวดล้อม (Environment) และการจูงใจ (Motivation) ถ้าพนักงานมีความสามารถ และได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมองค์การ และมีการจูงใจที่เพียงพอ เขาจะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่ดีได้ ถ้าหนึ่งของปัจจัยขาดไป การทำงานก็จะมีปัญหา อย่างไรก็ตาม ถ้าบุคคลขาดความรู้ความสามารถแล้ว ผู้บริหารสามารถพัฒนาความสามารถของพวกเขาด้วยการฝึกอบรมและการสอนงาน และถ้าขาดสภาพแวดล้อมที่ดีผู้บริหารก็สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ แต่ถ้าบุคคลมีปัญหา ด้านแรงจูงใจจะเป็นความยุ่งยากในการแก้ปัญหาของผู้บริหารมากขึ้น เพราะพฤติกรรม บุคคลจะเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน และผู้บริหารอาจไม่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าเหตุใด บุคคลไม่ถูกจูงใจและจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างไร เหล่านี้จึงเป็นสิ่งท้าทาย ที่ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของแรงจูงใจที่จะกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งความสำคัญของการจูงใจต่อการบริหารมีหลายประการ ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์การ
2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานแก่ผู้ที่ทำงาน
3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์การมีความจงรักภักดีต่อองค์การ
4. ช่วยเสริมสร้างความสามารถความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและ
ในองค์การ
5. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น
6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา ในองค์การที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความ
รู้สึกมั่นคงปลอดภัย
7. ช่วยเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ทำงาน ทำให้เกิดความคิด
สร้างสรรค์ในการทำงาน
8. ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2549 อ้างถึงใน ลาวัญย์ ดีสวัสดิ์, 2555, หน้า, 14) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญต่อบุคลากรและองค์กร โดยมีผลโดยตรง ต่องานขององค์กร นอกจากนี้ การจูงใจยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ความสำคัญต่อองค์การ แรงจูงใจมีความสำคัญต่อองค์การในอันที่จะ ตอบสนองความต้องการด้านพฤติกรรมของพนักงานให้แก่องค์กร พฤติกรรมที่พนักงาน แสดงออกจะนำไปสู่ผลสำเร็จของงาน หรือเป้าหมายขององค์การ ดังต่อไปนี้

- 1.1 ช่วยหลักประกันว่าบุคลากรในองค์การจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทั้งหมด
 - 1.2 ช่วยเกื้อหนุนให้บุคลากรเกิดความริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์การ
 - 1.3 ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การ
2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร นอกเหนือจากองค์การแล้ว ผู้บริหารจะได้รับประโยชน์จากการจูงใจบุคลากรโดยตรงในด้านต่าง ๆ ดังนี้
 - 2.1 ช่วยให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี แรงจูงใจเป็นเครื่องมือสนับสนุนให้การนำของผู้บริหารเกิดประสิทธิผล
 - 2.2 ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและพนักงาน แรงจูงใจเป็นความเต็มใจที่ผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมตามที่ผู้บริหารต้องการทำให้ผู้บริหารมีอิทธิพลเหนือพนักงาน หรือพนักงานเกิดการยอมรับในงานของตน
 - 2.3 ทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบขององค์การและมีศีลธรรม
 3. ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน นอกจากองค์การและผู้บริหารแล้ว แรงจูงใจยังให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การในหลายด้าน ดังนี้
 - 3.1 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีกรให้รางวัลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานย่อมเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น
 - 3.2 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองของวัตถุประสงค์ขององค์การและตอบสนองของวัตถุประสงค์ของตนเองไปพร้อม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระจำจในเรื่องของวัตถุประสงค์ขององค์การทำให้สามารถพิจารณาปรับปรุงวัตถุประสงค์ของตนให้สอดคล้องกับองค์การได้ง่ายขึ้น
 - 3.3 ส่งเสริมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังของกลุ่มหรือทีมงาน
 - 3.4 ช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- เฉลิม สุขเจริญ (2557, หน้า 25) สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพลังที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะ

การที่บุคคลจะกระทำกิจกรรมได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น และถ้ามนุษย์มีความพอใจเขาก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่งานของเขามากขึ้นด้วยการสร้างแรงจูงใจเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหาร และหัวหน้างานที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์การหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์การ เพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็น และความเดือนร้อนของบุคคลในองค์การได้จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องเสริมสร้างให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับอาจทำให้ประสิทธิภาพของงานต่ำ วิธีดังกล่าวไม่เป็นการจูงใจที่ดีและไม่ใช่วิธีที่แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจแบบปฏิบัติเป็นสิ่งทีผู้บริหารต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยในอันที่จะก่อให้เกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในขณะนั้นให้ถูกต้อง เพื่อจะได้เลือกสรรการใช้เทคนิคการจูงใจได้ถูกต้องกับการแก้ปัญหา ถ้าหากการแก้ปัญหาไม่ถูกจุด นอกจากจะทำให้การจูงใจไม่ได้ผลแล้ว ขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาก็ยังถูกทำลาย ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานอีกประการหนึ่ง

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) (Maslow, 1954, pp. 80-91 อ้างถึงในกันตยา เพิ่มผล, 2551, หน้า 115) ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากพื้นฐานน้อยที่สุดไปยังระดับสูงสุด ขอบข่ายของมาสโลว์จะอยู่บนพื้นฐานของสมมุติฐานรากฐาน 3 ข้อ คือ

1. บุคคล คือ สิ่งที่มีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความต้องการที่ถูกตอบสนองเท่านั้น สามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความต้องการแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจ
2. ความต้องการของบุคคลจะเรียงลำดับความสำคัญหรือเป็นลำดับจากความต้องการ ชั้นพื้นฐาน (เช่น อาหาร และที่อยู่อาศัย) ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน
3. บุคคลที่ก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น นั่นคือ คนงานจะมุ่งไปสู่การตอบสนองความ

ต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยก่อน ก่อนที่จะถูกจูงใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการทางสังคม Maslow ทำการศึกษา เขาแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ ลำดับ 1-4 เป็นความต้องการขั้นต้น ลำดับที่ 5 เป็นความต้องการขั้นสูงสุด

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) ซึ่งเป็นความต้องการทางลำดับต่ำสุด ความต้องการเหล่านี้ หมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เพื่อสนองความต้องการเหล่านี้องค์กรจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคลจะรับภาระสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ (เช่น อาหาร และที่อยู่อาศัย) โดยทั่วไปความต้องการทางร่างกายจะถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอ และสภาพแวดล้อมของงานที่ดี เช่น ห้องน้ำสะอาด แสงสว่างที่มีเพียงพอ อุณหภูมิที่สบายและการระบายอากาศที่ดี

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการนี้เป็นลำดับความต้องการขั้นที่ 2 ซึ่งถูกกระตุ้นหลังจากความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัย หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางด้านร่างกายและจิตใจ หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการนี้ได้หลากหลายแนวทาง เช่น การให้ประกันชีวิต และสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎ และข้อบังคับที่ยุติธรรม และการยอมรับให้มีสภาพแรงงาน เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Belonging Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะร่วม และได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักเพื่อนร่วมงาน เช่น ความอยากมีเพื่อน มีพวกพ้อง มีกลุ่ม มีครอบครัว และมีความรัก เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการเป็นที่ยอมรับยกย่องและให้เกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นความต้องการระดับที่ 4 ความต้องการเหล่านี้ หมายถึงความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเอง และการชมเชยจากบุคคลอื่นจะเป็นความต้องการประเภทนี้ เช่น การประกาศ “บุคคลดีเด่น” ประจำเดือนถือเป็นตัวอย่างของการตอบสนองความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-Actualization needs) ความต้องการความสมหวังของชีวิตคือความต้องการระดับสูงสุด เป็นความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิต และแสวงหางาน

ที่ท้าทายความสามารถ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) ผู้คิดค้นทฤษฎีนี้คือ เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg and others, 1959, pp. 45-49) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในองค์การบริหาร เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ ได้สร้างทฤษฎีนี้ขึ้น จากการศึกษเกี่ยวกับสาเหตุของความพอใจในงาน และความไม่พอใจในงานของวิศวกร และพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมือง Pittsburg จำนวน 200 คน ในโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง โดยวิธีการสัมภาษณ์บุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่าความต้องการทางด้านงานของบุคคลจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

กลุ่มแรก คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน (Job context) เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้นแต่มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น และป้องกันไม่ให้เกิดผลจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีงานหรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี (Herzberg, 1959, p. 98) ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. สถานภาพ (Status) รู้สึกต่องาน ได้แก่ การมีรถประจำตำแหน่ง
2. ความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) หมายถึง การอยู่รวมกัน
3. การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความรู้ ความสามารถของ ผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน รวมทั้งการมอบหมาย ความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชา
4. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์การ ได้แก่ การที่บุคคลจะต้องทราบว่า เขาทำงานให้ใคร นั่นคือ นโยบายขององค์การต้องแน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง
5. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ เครื่องมือ อุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ
6. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์การ

7. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

กลุ่มที่สอง คือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ (job content) เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยกระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความชื่นชอบ ยินดีในผลงาน และความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจในการทำงานจนสุดความสามารถและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงาน ว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจหน้าเบื่อหน่ายทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ยากง่าย
2. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ แรงจูงใจเกี่ยวกับ ความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่ง คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จ และความสามารถที่จะทำงานนั้น
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่
5. การเจริญเติบโต (Possibility of growth) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์การโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้นเรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบแต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง
6. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือบางคนอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

นอกจากนี้ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545, อ้างถึงใน ลาวัณย์ ดีสวัสดิ์, 2555, หน้า 20-23) ได้กล่าวว่า เฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ได้สรุปทฤษฎีแรงจูงใจด้วยทฤษฎีองค์ประกอบ 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในงาน (Satisfy) ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์เพราะชีวิตของมนุษย์ต้องทำงานเพื่อแลกเงิน เพื่อเกียรติยศ อันมีจุดเป้าหมายสูงสุด คือ ความสำเร็จที่มนุษย์ทุกคนพยายามให้บรรลุผลสำเร็จดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับ คำที่กล่าวว่า "ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน" มนุษย์ที่พยายามมุ่งความสำเร็จจะเกิดความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่ง ความเป็นมนุษย์ที่ต้องการพบกับความสำเร็จในชีวิตจะได้เป็นเพชรในองค์การนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยกย่องชมเชย (Recognition) เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับค่าของคน หรือค่าแห่งความเป็นมนุษย์ที่มีคุณค่า มีความหมาย ทั้งการพูด และการงานที่รับผิดชอบสำเร็จลงด้วยดี ย่อมได้รับการยกย่องชมเชย ทั้งจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นกำลังใจให้แก่มนุษย์คนนั้น

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญรองลงมา และมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของงาน และการได้รับการยกย่องชมเชย นั่นคือ ลักษณะของงานมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ตามลักษณะแห่งวิชาชีพชั้นสูง (Professional) ที่มนุษย์ซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะนี้จะได้รับการจัดให้อยู่ในกลุ่มสูง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นปัจจัยที่สำคัญ รองลงมาจากลักษณะของงาน เมื่อมนุษย์คนใดได้รับมอบหมายงานมาแล้ว จะเป็นโอกาสอันดีที่จะพิสูจน์ค่าของความเป็นมนุษย์ว่า จะเป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพระดับสูง กลาง หรือต่ำ อาจพิสูจน์ได้ทางหนึ่งจากความรับผิดชอบ เพราะมนุษย์ที่ได้รับมอบหมายงานจะได้รับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความมีวินัยต่อการปฏิบัติหน้าที่การงาน อันจะแสดงถึงความรับผิดชอบซึ่งจะเป็นบันไดไต่เต้าไปสู่งานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง แสดงว่าได้รับการยกย่องชมเชยในความสำเร็จของงานมาแล้วเป็นหลักประกันในความรับผิดชอบของตนว่าจะได้รับมอบหมายงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีความหมาย

1.5 โอกาสก้าวหน้า (Advancement) เป็นปัจจัยที่สำคัญรองลงมา จากความรับผิดชอบ เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน ต้องการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ 2 ชั้นบ่อย ๆ ต้องการได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ต้องการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความหมาย มีอำนาจ มีโอกาสจะได้รับประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ทั้งโดยชอบและโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งอาจเป็นที่มาของการทุจริตและประพฤติมิชอบ

1.6 ได้รับการพัฒนา (Growth) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ เป็นอันดับสุดท้าย เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ก่อนที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมนุษย์จะต้องได้รับการพัฒนาโดยการได้รับการคัดเลือก สนับสนุน และส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อไปศึกษาดูงาน อบรม ประชุมสัมมนาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ หรือในบางองค์การอาจจะใช้กรณีการส่งไปศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนา เป็นปัจจัยจูงใจ หรือเป็นสิ่งล่อใจ ให้มนุษย์หรือพนักงานตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ หรือผลิตความคิดสร้างสรรค์พัฒนางานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนให้ก้าวหน้า เติบโต และทันสมัยยิ่งขึ้น เช่น บริษัทขายตรงที่จูงใจพนักงานด้วยวิธีการนี้ เป็นต้น

2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะกระทำให้มนุษย์เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Unsatisfied) ประกอบด้วย ปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) นโยบายและการบริหารงานขององค์การนั้นจะเป็นปัจจัยด้านอนามัยของพนักงานให้อยู่ดี และกินดี ทำงานสะดวกสบาย และค่าจ้างที่เหมาะสม ในทางตรงกันข้ามถ้านโยบายและการบริหารงานขององค์การไม่ส่งเสริมอนามัยของพนักงานแล้ว จะเป็นสาเหตุสำคัญมากที่จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน และชักชวนให้เกิดการชุมนุมประท้วง ต่อต้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การได้

2.2 การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานของผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยอนามัยของพนักงานให้มีความสุขกับการทำงาน เช่น ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง สนใจเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ ความสะดวกสบายในการทำงาน

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation) เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จำเป็นอย่างยิ่งต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

ดังนั้น พนักงานจะใช้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยอ้อมๆ และเพื่อช่วยให้พนักงานทำงานด้วยกันอย่างเป็นปกติสุข ในทางตรงกันข้ามถ้าพนักงานขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน

2.4 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition) สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยอ้อมๆแก่พนักงานในการทำงาน พนักงานต้องการสภาพในการทำงานที่ดี มีความสะดวกสบาย ถูกหลักอนามัย ไม่มีมลพิษร้ายแรงทางเสียง แสง และกลิ่น มีอุณหภูมิที่พอเหมาะมีเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยจะช่วยให้พนักงานทำงานด้วยความปกติสุข

2.5 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe Benefit) เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นทั้งปัจจัยอ้อมๆและปัจจัยจูงใจในการทำงาน พนักงานต้องการได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างสูง และยังต้องการได้รับประโยชน์เกื้อกูลอย่างอื่นเพิ่มเติมอีก เช่น ขอรับสวัสดิการในด้านการรักษาพยาบาล ด้านที่พัก อาหารกลางวัน เครื่องอุปโภค และบริโภคอย่างอื่น และพาหนะรับ-ส่งในการเดินทางมาทำงาน เป็นต้น

2.6 สถานะของอาชีพ (Status) สถานะของอาชีพเป็นปัจจัยอ้อมๆแก่พนักงานในการทำงาน ถ้าพนักงานตั้งใจทำงาน ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความสามารถ และทักษะ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน อาจได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีหนังสือประกาศยกย่องชมเชยให้เป็นพนักงานดีเด่น ทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นผลให้สถานภาพของพนักงานสูงขึ้น นับว่าเป็นปัจจัยอ้อมๆที่ช่วยให้พนักงานอยู่ดีมีสุข และมีความพึงพอใจในการทำงาน

2.7 ความมั่นคง (Security) ความมั่นคงในงานและความมั่นคงของหน่วยงาน หรือองค์การ เป็นปัจจัยอ้อมๆแก่พนักงานในการทำงาน เพราะพนักงานต้องการความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ถ้ามนุษย์มีความรู้สึกว่างานนี้มีความมั่นคง เขาจะอยู่ดีมีสุขและตั้งใจทำงานต่อไป

จากทฤษฎีสองปัจจัย ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงาน ผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจุน หรือสุขศาสตร์ ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติ จากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน นอกจากนี้ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่าองค์ประกอบทางด้านแรงจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงาน ส่วนองค์ประกอบทางด้านการค้ำจุน ถ้าหากว่ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว กล่าวได้ว่า ปัจจัยทั้งสองนี้ควรจะต้องมีในทางบวกจึงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลเพิ่มขึ้น

ทฤษฎีนี้ได้ศึกษาถึงสาเหตุของการจูงใจให้บุคคลได้ทำงาน โดย เฮอริชเบิร์กพบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ 2 ปัจจัย เป็นองค์ประกอบที่เกิดจากลักษณะภายในและภายนอกของงานเอง ดังนี้ (Herzberg, Frederick, 1966 อ้างถึงใน อุดุลย์ ทองจำรุณ, 2556, หน้า 14)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะกระตุ้นให้คนที่ทำงานแล้วมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำอยู่ กล่าวคือ มีความรู้สึกในด้านที่ดีและเป็นการจูงใจภายในของงานเองจึงทำให้เกิดความพอใจในงานขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่แล้วก็จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำโดยคนจะถูกจูงใจในการให้ผลผลิต เช่น ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือลักษณะของงานโดยตัวของมันเอง ความเจริญก้าวหน้าในตนเองและอาชีพ ปัจจัยกระตุ้นเหล่านี้จะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานได้ด้วย

2. ปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เช่น นโยบายของหน่วยงานหรือองค์การบริหารการปกครองบังคับบัญชา สภาพของการปฏิบัติงาน และความมั่นคง เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ไม่ได้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่ก็ส่งเสริมให้คนที่ทำงานได้ปฏิบัติงานไปด้วยความเรียบร้อยเท่านั้น และเป็นการจูงใจภายนอกของงาน

นอกจากนี้แล้ว เฮอริชเบิร์ก ยังได้ใช้เรียกชื่อของทฤษฎีให้แตกต่างกันไปตามความเกี่ยวข้องกับปัญหาพฤติกรรมในการทำงานของคน โดยใช้เรียกชื่อว่า ทฤษฎีแรงจูงใจกับความสบาย (Motivation Hygiene Theory) กล่าวคือ แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นจากองค์ประกอบภายในของงานเอง จึงทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำอยู่ เช่น

ความสำเร็จของงาน การยอมรับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และความเจริญก้าวหน้าของงาน ส่วนความสบายนั้นเป็นการกระตุ้นจากองค์ประกอบภายนอกของงาน ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความไม่พอใจในงานขึ้นได้ เช่น นโยบายของบริษัท หรือนโยบายของหน่วยงาน การบริหาร การให้คำแนะนำ การให้ความช่วยเหลือ เงินเดือนสวัสดิการ โบนัส ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ร่วมงาน และสภาพของงาน เป็นต้น ดังนั้น แรงจูงใจกับความสบาย จึงเป็นองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของคน ซึ่ง เฮิร์ชเบอร์เกอร์ ได้ศึกษา เรื่องนี้ดังจะเห็นได้จากผลงานที่เขียนไว้ในหัวข้อที่ว่า จะจูงใจลูกจ้างของท่านได้อย่างไร และการกระทำที่จะช่วยกระตุ้นให้คนเราได้มีความรู้สึกอยากจะทำงานขึ้นมาเอง ซึ่งเราเรียกว่า การปลุกฝังให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและอาจทำได้ดังต่อไปนี้

1. การลดเวลาที่ใช้ในการทำงานให้น้อยลง วิธีที่ได้ผลดีก็คือ การจัดให้มีชั่วโมงสำหรับนันทนาการขึ้นในวันทำงานวันใดวันหนึ่ง โดยเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้หยุดพักจากการทำงานมารวมกันสังสรรค์พักผ่อน ซึ่งก็จะทำให้ทุกคนได้รู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานกัน มีความสนิทสนมกัน จะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อกัน จะทำให้คนที่ทำงานไม่อยากหยุดงาน และลาออกจากงานแต่ต้องการให้มีชั่วโมงการทำงานมากขึ้น เพราะมีความผูกพันกันนั่นเอง

2. การหมุนเวียนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน เป็นวิธีการที่จะกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้น เพราะเมื่อระบบการหมุนเวียนเพิ่มค่าจ้างขึ้น คนงานทุกคนก็จะเกิดความหวังที่จะได้มีโอกาสได้รับการเพิ่มเงินค่าจ้าง และระบบการหมุนเวียนจะทำให้คนได้รับประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรม ซึ่งจะเป็นการช่วยส่งเสริมให้คนในหน่วยงานสามัคคีกันด้วย

3. การให้ผลประโยชน์พิเศษที่นอกเหนือจากค่าจ้าง จะทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกที่มั่นคง และปลอดภัย ตั้งใจทำงานตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และคนจะไปทำงานพิเศษที่อื่นน้อยลง ถ้าทุกคนเห็นว่าหน่วยงานที่ทำอยู่นั้นได้รับเงินค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่น ๆ มากพอแล้ว ก็จะไม่แสวงหางานทำที่อื่นอีกต่อไป

4. การฝึกอบรมด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทุกคนจะนึกถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตน

เป็นที่ตั้งรวมทั้งความร่วมมือที่จะต้องให้กับคนอื่น เข้าใจลักษณะธรรมชาติของคนอื่นด้วย เพื่อให้สัมพันธภาพระหว่างพนักงานด้วยกันดำเนินไปด้วยดีสำหรับวิธีการที่จะช่วยให้เข้าใจ และการยอมรับตัวเองได้ก็คือ การฝึกการร่วมรับรู้ทางอารมณ์และความรู้สึกกับคนในกลุ่ม

5. การติดต่อสื่อสารกัน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นของการดำรงชีวิตในทุกๆรูปแบบ เพื่อจะทำให้เกิดความเข้าใจตัวเอง และผู้อื่นได้ถูกต้อง วิธีการติดต่อสื่อสารกันนั้นควรจะมีการนำมาใช้ให้เหมาะสมกับโอกาสที่เอื้ออำนวยและที่สำคัญก็คือ จะต้องทำให้เกิด ความรู้สึกที่ดีต่อกันได้ทั้งสองฝ่าย ทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายบริหาร ต่างก็ส่งและรับการ สื่อสารซึ่งกันและกัน ที่เรียกว่า การติดต่อสื่อสาร 2 ทาง (Two-way Communication) นั้นเอง

6. การเปิดบริการให้คำแนะนำปรึกษาแก่ลูกจ้าง วิธีการนี้จะช่วยลด ความคับข้องใจของลูกจ้างลงได้ รวมทั้ง เป็นการช่วยกระตุ้นความรู้สึกในทางที่ดีขึ้นได้ เพื่อเป็นการผ่อนคลายปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานในองค์การ

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน ซึ่งเรียกว่า องค์ประกอบ หรือปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) นั้นมีอยู่ 5 ด้าน คือ

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. ด้านความรับผิดชอบ

สำหรับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเรียกว่า องค์ประกอบ หรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene factor) มีอยู่ 7 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. ความสัมพันธ์ในการทำงาน
3. นโยบายและการบริหารงาน
4. สภาพการทำงาน
5. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
6. การปกครองบังคับบัญชา
7. ความมั่นคง

ผู้ศึกษาได้สรุปทฤษฎีดังกล่าวไว้ว่า ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของ Herzberg นี้ เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญแก่ปัจจัยแรงจูงใจหรือตัวกระตุ้นและปัจจัยสิ่งแวดล้อมหรือ การบำรุงรักษาที่มีต่อเจตคติในงานของบุคลากรอันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ของเทศบาลที่จะนำทฤษฎีของ Herzberg นำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคลากร

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ เดวิดแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) แมคเคลแลนด์ (1961, pp. 100-101) เป็นนักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัย ฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ทั้งในระดับบุคคล และระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement: nAch) เป็นแรงขับ เพื่อจะทำงานที่กระทำประสบผลสำเร็จมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน
2. ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for Affiliation: nAff) เป็นความปรารถนา ที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธ์ภาพอันอบอุ่นเพื่อเป็นมิตรกับผู้อื่น คล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์ (Maslow)
3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power: nPow) เป็นความต้องการที่จะให้ คนอื่นมีความประพฤดิหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการหรือต้องการจะมีอำนาจในการ บังคับบัญชา และมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

จากการศึกษาของแมคเคลแลนด์ (McClelland) พบว่า ผู้มีแรงจูงใจทางด้าน ความสำเร็จโดยตัวของเขาเองจะมีคุณลักษณะที่มีความสำคัญ 3 ประการ คือ

1. พวกเขาต้องการกำหนดเป้าหมายของพวกเขาเองไม่ต้องการความเลือนลอย ไร้เป้าหมาย
2. พวกเขาจะไม่กำหนดเป้าหมายที่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมาก จนเกินไป
3. พวกเขาต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพวกเขา ซึ่งต้องการรู้ว่าเขาทำงานได้ดีแค่ไหน

สำหรับผู้บริหารแล้วความต้องการอำนาจบารมี เป็นความต้องการที่สูงกว่า ความต้องการความสัมฤทธิ์ผลและความต้องการผูกพัน แมคเคลแลนด์ได้เน้นสาระสำคัญ ด้านแรงจูงใจว่าผู้ที่ทำงานได้ประสบความสำเร็จต้องมีแรงจูงใจด้านความต้องการ

สัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูง ความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้าน nAch เป็นสำคัญ บุคคลแต่ละคนเมื่อ มี nAch สูง ก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้ งานของหน่วยงานสำเร็จไปด้วย

ประเภทของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายประเภทของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานไว้หลายท่าน ดังนี้

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548 อ้างถึงใน ขวัญชนก ฤทธิ์บัว, 2558, หน้า 13-14) ได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ เราสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจทางกาย (Physiological Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นตาม ความต้องการทางร่างกาย ถือเป็นแรงจูงใจขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากร่างกายต้องการสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น เมื่อร่างกาย ขาดน้ำก็เกิดแรงจูงใจ คือ กระหายที่จะดื่มน้ำและแสวงหาน้ำดื่ม เป็นต้น ลักษณะของ แรงจูงใจทางกาย มีดังนี้

1.1.1 แรงจูงใจทางบวกหรือแรงจูงใจในการแสวงหา (Positive Supply Motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อช่วยให้ร่างกายมีชีวิตอยู่รอด และชดเชยต่อสิ่งที่ร่างกายขาดไป เช่น ความหิว ความกระหาย และการพักผ่อน

1.1.2 แรงจูงใจทางลบ หรือการหลีกเลี่ยง (Negative or Avoid Motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายห่างไกลสิ่งที่จะเป็นอันตราย หรือสิ่งที่ไม่เป็นที่ต้องการ เช่น ความเจ็บปวด ความเสียใจ ความสกปรก เป็นต้น

1.1.3 แรงจูงใจที่จะดำรงเผ่าพันธุ์ (Species Maintaining Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในทางธรรมชาติที่ทำให้มีการสืบพันธุ์ เพื่อการสร้างสมาชิกสืบทอด ในสังคมต่อไป

1.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการ เรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสังคม เช่น การต้องการความรัก การยกย่อง การมีชื่อเสียง ความก้าวหน้าในชีวิต ความภาคภูมิใจ ซึ่งแรงจูงใจทางสังคมแบ่งได้ ดังนี้

1.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิด จากความต้องการที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด โดยมีความมานะ พยายาม ชยัน อดทน เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลที่มี

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งความมุ่งหวัง หรือเป้าหมายไว้สูง และมีความพยายามมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น หรือสังคม บุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้สูงมักจะเป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม เป็นที่พึ่งพาอาศัยของบุคคลอื่นให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อื่น มีความเมตตา โอบอ้อมอารี เห็นใจผู้อื่นเสมอ ซึ่งแรงจูงใจด้านนี้ก็จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ยอมรับนับถือ

1.2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการอยากจะเป็นผู้นำของบุคคล ต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นทั่วไป โดยวิธีที่ชอบธรรมและไม่ชอบธรรม เช่น การขยันทำงาน ใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ ถือเป็นการได้อำนาจอย่างเป็นธรรม แต่ถ้าได้มาโดยการแย่งชิง คดโกง หรือทำลายล้าง ถือเป็นการได้มาซึ่งอำนาจไม่เป็นธรรม

2. แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก จะสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท เช่น

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมต่าง ๆ ว่ามีประโยชน์และมุ่งมั่น ตั้งใจเพื่อมุ่งหว่าหาความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ความสำเร็จในการทำกิจกรรมหรือทำงาน จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ดังเช่น ความอยากรู้ ความอยากเห็น ความสุข อุดมการณ์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สร้างขึ้น หรือกระทำได้อย่างมาก แต่มีความคงทนถาวร

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบข้างตัวบุคคล เช่น รางวัล เกียรติยศ คำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่น ๆ โดยไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็ในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจภายนอก อาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรม อย่างมีเป้าหมาย และมีทิศทางโดยกระบวนการใด ๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การแข่งขันที่หวังชัยชนะ และรางวัลการเสริมแรงจากการได้รับความพอใจ การลงโทษ เป็นต้น

เนตรหทัย ณรงค์แสง (2551, หน้า 13) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายในซึ่งเกิดจากความรู้สึกจากแรงกระตุ้นภายในที่จิตสำนึกของตนเองที่อยากจะเรียนรู้เพื่อสนองตอบความต้องการของตนเองและการจูงใจภายนอกเกิดจากแรงกระตุ้นจากสภาพแวดล้อมรอบตัวที่ทำให้แสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้คนรอบข้างหรือสังคม

นั้น ๆ เกิดการยอมรับซึ่งที่มาจากแรงจูงใจสามารถ แบ่งได้ 3 ประเภท คือ 1) แรงจูงใจทางด้านสรีระวิทยาเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในด้านปัจจัยสี่ หากเปรียบเทียบกับองค์การจะ หมายถึง ความต้องการในด้านเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และสวัสดิการที่จะได้รับเพื่อความมั่นคงและปลอดภัย 2) แรงจูงใจทางจิตวิทยา เป็นลักษณะความต้องการในรูปธรรมที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ 3) แรงจูงใจทางสังคม เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการการยอมรับในสังคม ต้องการการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จจะทำให้เกิดความรู้สึกนับถือและภาคภูมิใจในตนเอง

วันชัย รินทะ (2555, หน้า 14) ได้สรุปประเภทของแรงจูงใจ คือ ประเภทของแรงจูงใจแบ่งได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการแบ่ง และเมื่อยึดตามลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรมและตามที่มาของแรงจูงใจ

เฉลิม สุขเจริญ (2557, หน้า 27) กล่าวว่า ประเภทแรงจูงใจถ้าแบ่งตามที่มา ก็สามารถแบ่งได้เป็นแรงจูงใจทางร่างกายและแรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจทางร่างกายจะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นกับผู้ใหญ่ตอนปลาย ส่วนแรงจูงใจด้านสังคมก็จะเกิดหลังจากการเรียนรู้ในสังคม เป็นความต้องการจากการอยู่รวมกันกับผู้อื่นเพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการได้รับการยกย่อง เกียรติยศ ตลอดจนด้านความสำเร็จในชีวิต แรงจูงใจสามารถแบ่งตามเหตุผลของการแสดงออกของพฤติกรรม โดยแบ่งเป็นแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายในมีคุณค่ากว่าแรงจูงใจภายนอกเพราะแรงจูงใจภายในจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถประสบความสำเร็จในงานได้สูงกว่าแต่ก็เป็นกรยากที่จะสามารถให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ดังนั้น จึงควรใช้แรงจูงใจภายนอกก่อนเพื่อเป็นการปลุกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรักและศรัทธาในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2560, หน้า 66) ได้แบ่งแรงจูงใจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. แบ่งตามแหล่งที่มาของแรงจูงใจ สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจทางกาย (Physiological Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามความต้องการของร่างกาย เป็นแรงจูงใจขั้นพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เป็น

แรงขับเคลื่อนเบื้องต้นที่ร่างกายถูกกระตุ้น เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ

1.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ มีดังนี้

ก) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ

ค) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ

2. แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก สามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมต่าง ๆ ว่ามีประโยชน์และมุ่งมั่นตั้งใจไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการคาดหวังสิ่งต่าง ๆ ที่รอบข้างตัวบุคคล

Chruden and Sherman (1968, pp. 306-309) อ้างถึงใน อุษา เฟื่องประยูร, 2558, หน้า 14) แรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สิ่งจูงใจทางบวก ประกอบด้วย เงินทอง ความมั่นคงปลอดภัย การชมเชย การยอมรับ นับถือการแข่งขัน การได้รับรู้ผลงาน การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจทางบวกนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่ การบังคับ การขู่เข็ญ และการลงโทษ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบนี้จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

จากเอกสารที่ผู้วิจัยได้ศึกษาพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจที่เกิดจากภายใน จะปลูกฝังให้บุคคลากรเกิดการงานได้ยากกว่า ดังนั้น ในการใช้แรงจูงใจกับพนักงาน จึงต้องใช้แรงจูงใจภายนอกก่อน แล้วจึงสร้างแรงจูงใจภายในให้เกิดในภายหลัง แต่ในทางปฏิบัติยอมทำได้ยาก ซึ่งสามารถสรุปเป็นหลักกลาง ๆ ได้ว่า ในการจัดการทำงาน โดยทั่วไปจำเป็นต้องใช้แรงจูงใจจากภายนอกเพื่อชักนำให้บุคคลากร สนใจในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องทำในสิ่งที่มีประโยชน์ แต่ว่าสิ่งนั้นค่อนข้างอยู่ไกลตัวหรือห่างความต้องการที่แท้จริงของเขา ในขณะที่นั้นเมื่อบุคคลากรหากมีความเข้าใจ และเห็นความสำคัญของสิ่งนั้นแล้วการใช้แรงจูงใจภายนอกจะค่อย ๆ ลดลงไปกลายเป็นแรงจูงใจภายใน คือ การทำงานด้วยความรัก ความสนใจในงานนั้น ๆ

สรุป จากการที่วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันต่อบุคคลที่ทำให้เกิดแรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้า ที่ช่วยให้บุคคลเกิดความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและประสบความสำเร็จ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้วยความเต็มใจของบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) มากำหนดเป็น กรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล ศูนย์สกลนคร ประกอบด้วย 1) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ได้แก่ (1) ลักษณะของอาชีพ (2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (4) นโยบายและการบริหารงาน (5) สภาพการทำงาน (6) ความมั่นคงในงาน (7) ค่าตอบแทน 2) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ได้แก่ (1) ลักษณะของงาน (2) ความสำเร็จในงาน (3) ความก้าวหน้าในการทำงาน (4) ความรับผิดชอบ (5) การเจริญเติบโต (6) การยอมรับนับถือ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ในหัวข้อนี้ เป็นการกล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิ หลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” และ “การปฏิบัติงาน” ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน และคำว่า การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินไปตามระเบียบ แบบแผน การกระทำ เพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติ ประณินบัติ รับผิดชอบ

กชกร เอ็นดูราษฎร์ (2550, หน้า 13) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้างผลงานหรือผลสำเร็จออกมาโดยผลงานที่ได้มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป กล่าวคือ สามารถผลิตของได้เพิ่มสูงขึ้นกว่าเดิม โดยที่ต้นทุนไม่เพิ่ม หรือสามารถผลิตของทุกอย่างได้มากเหมือนเดิม แต่มีการใช้ต้นทุนน้อยกว่าเดิม

วรัท พฤษภากุลนันท์ (2551) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุนหรือทรัพยากรต่อหน่วยของผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผนหรือในทางกลับกัน หมายถึง ความสามารถในการเพิ่มผลผลิตหรือผลประโยชน์ต่อหน่วยของต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานสูงกว่าที่กำหนดไว้ในแผน โดยประสิทธิภาพเป็นอัตราส่วนแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตหรือผลประโยชน์ที่ได้รับกับต้นทุน หรือทรัพยากรที่ใช้ ในการดำเนินงานจริงเมื่อเปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้

มัทธรา ธรรมบุศย์ (2551) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง วิธีที่ดีที่สุดที่จะใช้ในการทำงาน ซึ่ง หมายถึง ความสามารถในการทำงาน โดยสิ้นเปลืองเวลาและเสียพลังงานในการทำงานน้อยที่สุด ผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นผู้ที่ฉลาดในการเรียนรู้ คือรู้ว่าควรทำงานอย่างไรจึงจะทำงานนั้นให้บรรลุผลสำเร็จในเวลาอันรวดเร็ว และสูญเสียพลังงานน้อยที่สุด

จำลองณ์ ขุนพลแก้ว (2551, หน้า 148) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าโดยไม่ให้เกิดความสูญเปล่าหรือความสูญเสีย ทรัพยากรต่าง ๆ คือ ปัจจัยที่ใช้ในการบริหารจัดการ ได้แก่ แรงงาน ต้นทุนการดำเนินงาน พลังงาน เครื่องมือ วัสดุุดิบและเวลา

1. ปัจจัยด้านแรงงานที่สำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) จำนวนพนักงาน 2) ค่าจ้างเงินเดือนพนักงาน และ 3) จำนวนชั่วโมงทำงาน
2. ปัจจัยด้านต้นทุนการดำเนินงานที่สำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) เงินลงทุน 2) ชั่วโมงการทำงานของเครื่องจักรหรือพาหนะ
3. ปัจจัยด้านพลังงานที่สำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย 1) น้ำมัน 2) ไฟฟ้า และ 3) ก๊าซธรรมชาติ
4. ปัจจัยด้านเครื่องมือที่สำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความพร้อมใช้ของเครื่องจักรหรือพาหนะ
5. ปัจจัยด้านวัสดุุดิบสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย 1) ปริมาณ หรือจำนวนเครื่องจักรหรือพาหนะ 2) ระดับราคาเพื่อการลงทุน

บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร (2551) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ หมายถึง ผลผลิต (Productivity) หรือผลการดำเนินงานขององค์กร (Organization Performance) ที่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยนำเข้าอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2552 อ้างถึงใน ไพบูลย์ ตั้งใจ, 2554) กล่าวว่าประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปจะ หมายถึง การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพคุ่มค่ากับการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2560) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใด ๆ ก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะ เป็นระยะเวลา ทรัพยากรแรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้เป็นผลสำเร็จ และถูกต้อง

Peterson และ Plowman (1989 อ้างถึงใน กานดา คำมาก, 2555, หน้า 38) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิภาพ (Quality of Effectiveness) และความสามารถในการผลิต (Competence and Capability) และ ในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามี ประสิทธิภาพสูงสุด ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อค้ำนึ่งถึงสถานการณ์และขอผูกพันด้านการ เงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) และวิธีการ(Method) ในการผลิต

WoodCock (1989) ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมงานการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced roles) คือ ในทีมงานทำงานจะผสมผสานทักษะความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกันงานของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทขอแต่ละงานได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear objectives and agreed goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้ มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะรับมือในการแก้ไขปัญหา

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ความสามารถให้แก่กันรวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound procedures) คือ การทำงานของทีม มีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันการตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ ว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound inter-group relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communications) คือ การติดต่อสื่อสารในที่มเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสมสื่อสารกันทางตรง สมาชิกในที่มมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น

Millet (1994) ได้นิยามคำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มนุษย์ และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย และความพึงพอใจนั้น หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการ Satisfactory Service) ซึ่งพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive service)

Harrington (1996, pp. 1853-1931) ได้ให้นิยามประสิทธิภาพรวมขององค์กรโดยให้ ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (Organization's Structure and its Goals) ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบโดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสับสนเปลืองในด้านต่าง ๆ มีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly Defined Ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้างความแตกต่างโดยค้นหาความรู้ และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. คำแนะนำที่ดี (Competent Counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น
4. วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์กรเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎและวินัยต่าง ๆ
5. ความยุติธรรม (Fair Deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม
6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และแน่นอน (Reliable, Diate, Accurate, and Permanent Records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ

7. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลัก วิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์กรทําหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย

8. มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and Schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการ ทํางานและกำหนดเวลาทํางานสำหรับแต่ละหน้าที่

9. สภาพมาตรฐาน (Standardized Conditions) ผู้บริหารควรรักษา สภาพแวดล้อมให้ดี

10. การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized Operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบ มาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี

11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written Standard-practice Instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทํางานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร

12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงาน สำหรับการทํางานที่เสร็จสมบูรณ์

Certo (2000, p. 9) ได้ให้คำนิยามของประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยสามารถ บรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (Goal) คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุดอาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing Things Right)”

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Vroom and Deci (1997) ได้ทำการศึกษา พบว่า ในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะ ก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและการจูงใจในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่การปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพนั้น จึงมีความจำเป็นจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลเสียก่อน

Peterson and Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทิสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการดำเนินงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีนักทฤษฎีได้ทำการศึกษาและ สรุปเป็นปัจจัยที่น่าสนใจดังนี้

สมใจ ลักษณะ (2552) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งกำลังคนอย่าง คุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียที่น้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ได้ด้วยดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และบุคคล องค์กรระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อผลผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถใช้อยุทธศาสตร์ กลยุทธ์

วิธีการเทคนิค และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานอย่างเหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน

จิตติมา อัครธิตินพงศ์ (2556) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์การเป็นหัวใจของการนำองค์การไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์การจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า และแก่บุคลากรขององค์การ ก็ขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์การ ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า

สภาพเศรษฐกิจของสังคมและของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงิน การธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น นิยมฟุ่มเฟือย ต้องการความสะดวกในการบริการบางลักษณะ เช่น บริการขายตรง บริการสื่อสารขนส่ง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น ประดิษฐ์คิดค้นอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ การซื้อขายสินค้าทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สภาพการซื้อขาย ส่งออกในตลาดโลก คู่แข่งขันทางการผลิตการบริการ แหล่งวัตถุดิบคุณภาพ วัตถุดิบ และผู้ร่วมทุน

2. สิ่งแวดล้อมในองค์การ ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญา

ขององค์การที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์การ วัฒนธรรมองค์การ และการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3. ปัจจัยขององค์การ ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์การในด้านที่ดิน

อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ บุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนา

ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ สิ่งสำคัญ ดังต่อไปนี้

3.1 ปรัชญาและอุดมการณ์

3.2 บุคลิกภาพ

3.3 ความต้องการ

3.4 ค่านิยม

3.5 การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน

3.6 ความสามารถในการสำรวจตนเอง

3.7 ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน

3.8 การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

กระบวนการขององค์การ เป็นองค์ประกอบสำคัญเป็นลำดับสองต่อจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์การ คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิต และการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์การ การวางแผน การจัดองค์การในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงานและการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ Peterson and Plowman (1989) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่ถูกต้อง แม่นยำ ไม่มีข้อผิดพลาด หน่วยงานนั้น ๆ ต้องได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ
2. ด้านปริมาณงาน หมายถึง บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนครจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานเป็นไปตามที่หน่วยงานกำหนด หรือคาดหวังไว้
3. ด้านเวลา หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนครต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานแล้วเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนดเวลา หรือตามคาดหวังของหน่วยงานนั้น ๆ
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หมายถึง บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานนั้น ๆ โดยไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ และทรัพยากรขององค์การเกินจากที่กำหนด หรือคาดหวังไว้

บริบทโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

ข้อมูลทั่วไป

โรงพยาบาลสกลนคร เป็นโรงพยาบาลทั่วไป (รพท.) ขนาด 600 เตียง

สถานที่ตั้ง

โรงพยาบาลสกลนคร ตั้งอยู่เลขที่ 1041 ถนนเจริญเมือง ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47000

บริเวณด้านหลังของโรงพยาบาล อยู่ติดถนนอาหาร ซึ่งเป็นทะเลสาบน้ำจืดขนาดใหญ่ที่สุดในภาคอีสาน และใหญ่เป็นอันดับสองของประเทศไทย และมีทัศนียภาพที่สวยงาม ต่อมาได้มีการขยายพื้นที่รวมเป็น 54 ไร่ 3 งาน

ความเป็นมา

โรงพยาบาลสกลนคร ได้เริ่มทำการก่อสร้างเมื่อ พ.ศ. 2494 ในพื้นที่ธรณีสงส์ ซึ่งเป็นวัดร้าง มีชื่อว่า “วัดสระแก้ววิทยาราม” ซึ่งยังคงให้เห็นรอยเดิมอยู่ คือ “อนุสาวรีย์บรรจุภักฐิพระพินิจบำรุงราชกุมารี (คายนิตยสุภาพ) ตามประวัติเคยเป็นผู้อุปถัมภ์วัดนี้ เป็นครูสอนภาษาไทย เป็นครูคนแรกของเมืองสกลนคร ท่านเป็นผู้มีอุปการคุณต่อชาวสกลนคร เป็นอันมากจึงยังรักษา อนุสาวรีย์ท่านไว้ และยังมีพระประธาน องค์ใหญ่ชื่อว่า หลวงพ่อ “เลไลย์” จากพื้นที่ธรณีสงส์ มาเป็นโรงพยาบาล โดยนายแพทย์ กิตติ มฤคทัต เป็นผู้รับสัญญา เนื้อที่เริ่มก่อสร้างโรงพยาบาล มีประมาณ 10 ไร่

ซึ่งปีต่อมากรมประมงได้ยกที่ดินหนองหาร ซึ่งมีอาณาเขตติดต่อกับโรงพยาบาลสกลนคร ให้เป็นพื้นที่ของโรงพยาบาลสกลนคร โรงพยาบาลสกลนคร ได้เปิดทำการ 24 มิถุนายน 2496 ใช้เวลาสร้าง 2 ปี และทางโรงพยาบาลได้ถือเอา วันที่ 24 มิถุนายน 2496 เป็นวันเกิดของโรงพยาบาล มีการทำบุญเป็นประจำทุกปี

ในระยะแรกเปิดทำการ ประกอบด้วยแพทย์ 1 คน ทันตแพทย์ 1 คน พยาบาล และผดุงครรภ์ 2 คน และพนักงานผู้ช่วยรวมทั้งสิ้นประมาณ 20 คน โดยมีนายแพทย์รำไพศิริพันธ์ เป็นผู้อำนวยการคนแรก อาคารทั้งหมดตอนนั้น มี 3 หลัง อาคารผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยชาย ผู้ป่วยหญิง เวลาต่อมาได้สร้างตึกรังสีและผ่าตัดเพิ่มเติม บรรยากาศการทำงานเวลานั้น เจ้าหน้าที่ทุกคนล้วนต้องทำงานหนักเนื่องจากสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐาน ยังมีไม่พอเพียง เช่น ไฟฟ้า ก็ใช้ได้แค่ครึ่งวันการต้มเครื่องมือแพทย์ก็ต้มด้วยเตาถ่าน ผู้ป่วยก็ต้องนอนกางมุ้ง ตอนเย็นพนักงานผู้ช่วยแจกมุ้ง ตามเตียง ตอนเช้าก็เก็บเข้าตู้เป็นต้น

ต่อมา เมื่อปี พ.ศ. 2503 หลวงปู่ฝั้น อาจาโร มาอาพาธ และได้นอนพักรักษาตัวที่โรงพยาบาลสกจนคร ด้วยสภาพความขาดแคลน ทำให้คหบดีของจังหวัดสกจนคร ในขณะนั้น คือ นายเขียน และนางบัวแถว มาลัยกรอง มีจิตศรัทธา สร้างอาคารสำหรับดูแลพระภิกษุสงฆ์ที่อาพาธขึ้น คือ ตึกบัวแถว และต่อมาก็ได้เปลี่ยนเป็นอาคารผลิตยา และผลิตน้ำเกลือ เมื่อได้ตึกสงฆ์หลังใหม่

ในปี พ.ศ. 2509 นายแพทย์ สหัส อรุณเวช ย้ายมาเป็นผู้อำนวยการคนต่อมา ได้มีการสร้างอาคารเรือนไม้ สำหรับผู้ป่วยคลอดชื่อตึกนรีเวช (เดิม) และปัจจุบันเป็นอาคารดอกคำดวนนอกจากนั้นโรงพยาบาลยังมีภารกิจ ในการออกหน่วยปฏิบัติการทางจิตวิทยาร่วมกับทหารเสนารักษ์ บางโอกาสออกไปปฏิบัติงานเคียงป่าเคียงไหล่ กับทหารในพื้นที่เสี่ยงภัย สมัยนั้นมี ผ.ก.ค. มาก สกจนคร เป็นเขตพื้นที่สืชมภู

ต่อมา ในปี พ.ศ. 2512 นายแพทย์จิตติ เจริญทรัพย์ ในตำแหน่งรักษาการผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสกจนคร ได้ทำการก่อสร้างโรงซักฟอก และโรงครัวเพิ่มเติม (โรงครัวเก่าปัจจุบันเป็นเรือนพักแพทย์ใหม่) พร้อมกันนั้น พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระกรุณาพระราชทานเตียงผู้ป่วย และอุปกรณ์การแพทย์แก่โรงพยาบาล เป็นเครื่องมือที่ทันสมัยมากในตอนนั้น ยังความปลาบปลื้มแก่ พสกนิกร และเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสกจนคร เป็นล้นพ้น

ในห้วงเวลา ดังกล่าว นอกจากสภาพความยากจน และความท้อถอยกันดารของพื้นที่ที่ห่างไกลไม่มีสถานบริการสาธารณสุขเพียงพอแล้ว จังหวัดสกจนคร ยังเป็นพื้นที่สืชมภู มีผู้ได้รับบาดเจ็บจากการปะทะกับผู้ก่อการร้ายอยู่เรื่อย ๆ จึงได้มีการออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ ในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ซึ่งในการออกปฏิบัติงานนั้น แพทย์ พยาบาลและทีมงานเจ้าหน้าที่ จะต้องออกเดินทางโดยใช้เฮลิคอปเตอร์ของ ตำรวจทหารบางครั้งอยู่ในสภาพที่เสี่ยงต่อชีวิต เสี่ยงต่อการถูกลอบยิง แต่เจ้าหน้าที่ทุกคนก็ออกปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเสียสละ และความรับผิดชอบ มีครั้งหนึ่งพยาบาลท่านหนึ่งเคยเล่าให้ฟังว่า เมื่อครั้งที่สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าสุทนต์มณี เสด็จมาประทับที่น้ำอูน ตอนนั้นหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ออกตรวจที่นั่น พระองค์ได้พระราชทานน้ำดื่มด้วยพระหัตถ์พระองค์เองแก่ทุกคน ยังความปลาบปลื้มแก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นล้นพ้น

ในปี พ.ศ. 2513 เรือ อากาศโท นายแพทย์ทวีลาภ ทวีประศาสน์ ได้ย้ายเป็นผู้อำนวยการคนต่อมา ได้มีการก่อสร้างอาคารใหม่ขึ้น 4 หลัง คือ ตึกอำนวยการหรือตึกผู้ป่วยนอกหลังใหม่ ตึกอายุรกรรม กุมารเวชกรรมในปี 2517และอาคารผู้ป่วยพิเศษรวม

และได้รับใหม่เพิ่มเข้ามาเป็นจำนวนมาก

ในปี พ.ศ. 2517-2527 ร้อยโทนายแพทย์ โอภาส บุญสิทธิ์ ได้ย้ายมาเป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลสกลนคร ซึ่งนับได้ว่า เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญครั้งหนึ่ง อาทิเช่น พระอาจารย์ผั่น อาจารย์ และ ฯพณฯ ท่าน พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ แม่ทัพภาคที่ 2 ในขณะนั้นได้ กรุณาบรรณรงค์หาผู้บริจาคสมทบทุนการก่อสร้างตึกพิเศษสงฆ์ได้รับเงินบริจาครวม 1,946,000 บาท ปัจจุบันแผนกสงฆ์อยู่ชั้นที่ 2 และชั้นล่างเป็นหน่วยไตเทียม ศูนย์สุขภาพต่อเนื่อง คลินิกนมแม่ ห้องยาเบอร์24และศูนย์HA พร้อมกันนั้นโรงพยาบาลสกลนครยังได้รับการสนับสนุนงบประมาณก่อสร้างอาคารอีก 6 หลัง คือ ตึกผู้ป่วย ศัลยกรรมในปี 2521 ตึกผู้ป่วยอายุรกรรมปี 2523 ตึกผ่าตัดใหม่ ตึกคลอด อาคารเอกซเรย์ และตึกอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน

ในเวลานั้น ถึงแม้โรงพยาบาลจะเปิดให้บริการเพิ่มขึ้นแต่ก็ยังมีปัญหาขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องช่วยชีวิตทางการแพทย์อีกเป็นจำนวนมาก จึงมีการปรึกษาหารือกันหลาย ๆ ฝ่าย และจัดงานราตรีสีขาวยิ่งขึ้นในวันที่ 9 เมษายน 2527 มีรายได้จากการจัดงาน 109,626 บาท พร้อมกับการร่วมบริจาคเงินสมทบจากพ่อค้า ประชาชนชาวจังหวัดสกลนคร บริษัทห้างร้านและชมรมต่าง ๆ รวม 324 ราย รวมเป็นเงินสมทบ จัดซื้อหาอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์เป็นเงิน 2,224,126 บาท และโรงพยาบาลสกลนครจึงสามารถพัฒนาความพร้อมที่จะเปิดให้บริการแก่ผู้ป่วยหนัก ICU ได้เป็นครั้งแรก ในปี 2527 หลังจากนั้นในปี 2533 จึงได้สร้างอาคารผู้ป่วยหนัก ICU ขึ้นโดยปัจจุบันชั้นบนของอาคารเป็นแผนกผู้ป่วยตา

นอกจากนี้แล้ว โรงพยาบาลสกลนคร ยังตระหนักถึงความสำคัญของการให้บริการสาธารณสุข ในเชิงรุกโดยให้จัดตั้งฝ่ายเวชกรรมสังคมซึ่งมีบทบาทหน้าที่ ในการประสานงานให้บริการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคนานสาธารณสุขมูลฐานและงานรักษาพยาบาลในชุมชนในระหว่างนั้นท่านผู้อำนวยการได้เป็นผู้นำทีมที่สำคัญในการส่งเสริมสุขภาพการควบคุมป้องกันโรคนานสาธารณสุขในเชิงรุกโดยให้จัดตั้งฝ่ายเวชกรรมสังคมซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการประสานงานการให้บริการส่งเสริมสุขภาพการควบคุมป้องกันโรคนานสาธารณสุขมูลฐานและงานรักษาพยาบาลในชุมชนในระหว่างนั้นท่านผู้อำนวยการได้เป็นผู้นำทีมที่สำคัญในการกระตุ้นให้เกิดโครงการบัตรสุขภาพ มีการนัดประชุมชาวบ้านเพื่อชี้แจงเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนบัตรสุขภาพในเขตหมู่บ้านที่โรงพยาบาลสกลนคร รับผิดชอบ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ชาวบ้านได้มีส่วนร่วม ในการดูแล

ตนเองขั้นพื้นฐาน นอกจากนี้ในเขตเทศบาลเมืองสกลนครท่านได้สนับสนุนให้มีการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุการเปิดให้มีคลินิกผู้สูงอายุในโรงพยาบาลสกลนครให้การบริการคลินิกยาเสพติดการริเริ่มโครงการบัตรสุขภาพนักเรียน โดยมีโรงเรียนต่าง ๆ เข้าร่วมโครงการเป็นจำนวนมาก จนกระทั่งกระทรวงสาธารณสุข ได้นำไปเป็นรูปแบบของการประกันสุขภาพแก่นักเรียนประถมศึกษาในปัจจุบันนอกจากหน้าที่หลักแล้ว ท่านผู้อำนวยการ ยังเห็นความสำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรมตามประเพณีจังหวัดสกลนคร เช่น การร่วมแข่งเรือ โดยจัดหาเรือไว้ 2 ลำ ชื่อว่า นางพญาวารี ลำที่ 1 ลำที่ 2 นางเทวี สระแก้ว ฝัพายก็คือเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลเองและมีการประกวดกระทงประกวดนางนพมาศในวันลอยกระทงจัดงานสงกรานต์สงกรานต์น้ำหลวงพ่อกาลีโล่พระประธานและสงกรานต์น้ำผู้ใหญ่ทุกปี ตลอดจนการแข่งขันกีฬาภายในเจ้าหน้าที่ ยังทำให้บรรยากาศของความสมานสามัคคีและเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

ในช่วงปลายปี พ.ศ. 2527 นายแพทย์ ประสิทธิ์ สัตถาพงศ์ เป็นผู้อำนวยการคนต่อมา ได้ริเริ่มให้มีการพัฒนาคุณภาพของการบริการตามนโยบายโครงการพัฒนาระบบบริการของสถานบริการสาธารณสุข หรือ พ.บ.ส. ร่วมทั้งการรณรงค์ด้านสาธารณสุขมูลฐาน ในเขตเมือง การพัฒนาด้านอาคารสถานที่ ได้มีการก่อสร้าง อาคารเพิ่มเติม 3 หลัง คือ อาคารชั้นสูตรและธนาคารเลือด แฟลตแพทย์ แฟลตพยาบาล

ในช่วงปี พ.ศ. 2532 นายแพทย์ สุบิน ศิริสังข์ไชย ได้ย้ายมาเป็นผู้อำนวยการได้มีการเผยแพร่สื่อมวลชน เพิ่มมากขึ้น มีการก่อสร้างตึกสูติ-นรีเวชกรรมปี 2533 และตึกผู้ป่วยอายุรกรรมชายหลังใหม่ขึ้นในปี 2535 การผลักดันให้โรงพยาบาลสกลนคร ได้รับการยกระดับเป็นโรงพยาบาลศูนย์ ตามแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 7 เป็นต้นมา

จากการเพิ่มจำนวนของผู้มารับบริการของ โรงพยาบาลสกลนครทำให้ผู้ป่วยและญาติ ที่ต้องนอนพักรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาล มีความลำบากในการหาที่พัก บางครั้งต้องนอนตามระเบียบตึก ท่านผู้อำนวยการนายแพทย์สุบิน จึงได้ปรึกษารื้อถอนอาคารกรมการและสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในขณะนั้น โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณ จากงบประมาณชนบทจำนวน 4 แสนบาท ทำการก่อสร้างศาลา เรือนพักรักษาตัวขึ้นโดยสร้างเสร็จสมบูรณ์และเปิดให้บริการแก่ญาติผู้ป่วยในวันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2541 ในอาคารนอกจากญาติผู้ป่วยจะใช้เป็นที่พักอาศัยแล้ว ยังได้ประดิษฐานพระพุทธรูป เพื่อให้สักการะ

นอกจากเรือแพกญาดิแล้ว นายแพทย์สุบิน ศิริสังข์ไชย ได้จัดทอดผ้าป่าขึ้น เพื่อหาเงินสมทบทุน สร้างตึกพิเศษ 36 เตี้ยง มูลค่า 21 ล้านบาท ในวโรกาสที่สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถมีพระชนมายุ ครบ 60 พรรษา โดยมีรายได้จากการทอดผ้าป่า 422,167 บาท ผู้มีจิตศรัทธา 11 ราย บริจาค 1,760,000 บาท และทรงพระราชทานเงินสมทบทุน 1,500,000 บาท และท่านพระอาจารย์แบน วัดดอยธรรมเจดีย์ อำเภอโคกศรี ได้ให้เงินสมทบอีก จนสร้างตึกสำเร็จจุลวงไปด้วยดีและได้ให้เปิดบริการ

ในเดือนตุลาคม ปีพ.ศ. 2535 ร้อยโท นายแพทย์ โอบาส บุญสิทธิ์ได้ย้ายกลับมาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลสกลนคร อีกครั้งหนึ่งซึ่งท่านได้กลับมาพร้อมกับโครงการใหม่ ๆ คือ โครงการหัวใจสัจจกร การเปิดคลินิก กระตุ้นพัฒนาการเด็ก โครงการขยายบริการตรวจรักษาผู้ป่วยนอกเวลาราชการ ซึ่งให้บริการตั้งแต่ 18.30-20.30 น. ทุกวันจันทร์-ศุกร์และโครงการพัฒนาคุณภาพบริการของโรงพยาบาล เริ่มโครงการก่อสร้างตึก ร่มฟ้าอนุสรณ์ เมื่อวันที่ 12 สิงหาคม 2535 โดยพระภิกษุวิสุทธิญาณเถร (พระอาจารย์แบน ธนากโร)เจ้าอาวาสวัดดอยธรรมเจดีย์พร้อมด้วยคณะศิษยานุศิษย์ เพื่อน้อมถวายแด่สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ เนื่องในวโรกาสเจริญพระชนมพรรษาครบ 5 รอบ ซึ่งได้ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณพระราชทานนามอาคารว่า ตึก “ร่มฟ้าอนุสรณ์” เปิดให้บริการเป็นครั้งแรกในวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2536

การเพิ่มจำนวนผู้มารับบริการในโรงพยาบาลสกลนคร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วง ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ และพระบรมวงศานุวงศ์ เสด็จแปรพระราชฐาน มาประทับแรมที่พระตำหนักภูพานราชนิเวศน์พระราชกรณียกิจที่สำคัญคือ ทรงโปรดให้คณะแพทย์อาสาฯ ออกบริการตรวจรักษาโรคแก่ประชาชน และทรงรับผู้ป่วยที่ยากไร้ ไว้ในพระบรมราชานุเคราะห์ในช่วงเวลาดังกล่าวจะมีประชาชนมารับบริการ ตรวจรักษาโรคผ่าตัด และนอนรักษาตัว ในโรงพยาบาลสกลนคร เป็นจำนวนมาก

ในวันที่ 7 ตุลาคม 2536 นายแพทย์นิสัย ตงศิริ ย้ายมาเป็นผู้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสกลนคร ได้มีการก่อสร้างอาคารเภสัชกรรมและคลังยาขึ้นในปีนี้ด้วย

ปีพ.ศ. 2538 วันที่ 1 ตุลาคม นายแพทย์เสริมศักดิ์ สุทธิธิดาวิวัฒน์ ได้ย้ายมาเป็นผู้ผู้อำนวยการและได้สร้างตึกกายภาพบำบัดไว้เป็นอนุสรณ์ก่อนเกษียณอายุราชการ

ในวันที่ 16 ตุลาคม 2539 นายแพทย์ ดิเรก อุดมพฤษ ได้เป็นผู้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสกลนคร และในช่วงนี้มีการจัดตั้งชมรมแพทย์แผนไทยใน

โรงพยาบาล และจำหน่ายยาสมุนไพรในโรงพยาบาลสกลนคร และก่อนเกษียณอายุราชการ นายแพทย์ดิเรก อุดมพฤษ์ ได้สร้างอาคารสมุนไพร “อุดมพฤษ์” ไว้เป็นอนุสรณ์ก่อนเกษียณ ปัจจุบันก็ได้ใช้เป็นสถานที่จำหน่ายยาสมุนไพร อยู่ข้าง ๆ โบสถ์ หลวงพ่อเลไลย์ซึ่งเป็นสถานที่สวยงามมาก โรงพยาบาลสกลนคร เป็นสถานที่แห่งเดียวที่มีโบสถ์สวยงาม อยู่กลางโรงพยาบาล จากจำนวนผู้ป่วยอุบัติเหตุที่มีมากขึ้นทำให้จำนวนเตียงไม่เพียงพอ จึงได้มีการก่อสร้างตึกคัลยกรรมกระดูกขึ้นในปี 2540 และต่อมาในปี 2542 ได้ก่อสร้างตึกพิเศษหลังใหม่ขึ้นคือ "ตึกर्मฉัตรอนุสรณ์"

ในวันที่ 19 ตุลาคม 2543 นายแพทย์อุโฆษา ปฐมจารยกุล ได้ย้ายมาเป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลสกลนคร มีการก่อสร้างอาคารกายภาพบำบัดและได้มีการพัฒนาเรื่อยมา ในพื้นที่ 50 ไร่ ประกอบด้วยอาคารทั้งสิ้น 44 หลัง เป็นอาคารพยาบาล 9 หลัง ปฏิบัติการ 13 หลัง และเป็นอาคารที่พักอาศัย 22 หลัง รวมจำนวนเตียงผู้ป่วยทั้งหมด 539 เตียง ต่อมาในปี 2548 ได้เปิดตึกคัลยกรรมประสาทจำนวน 25 เตียง ทำให้โรงพยาบาลสกลนคร มีจำนวนเตียงผู้ป่วยใน รวมทั้งสิ้น 564 เตียง

1 ตุลาคม 2548 รักษาการผู้อำนวยการโดยนายแพทย์วันชัย จำเริญญ
วันที่ 5 เมษายน 2549 นายแพทย์ พิชาดิ ดลเฉลิมยุทธนาได้ย้ายมาเป็น
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสกลนคร

เดือนมกราคม ปีพ.ศ. 2550 คณะศิษย์แห่งหลวงพ่อพระอาจารย์แบน
ชนากโร ร่วมกันสร้าง "ตึกर्मโพธิ์" ให้โรงพยาบาลสกลนคร เพื่อบูชาคุณหลวงพ่อในวาระ
อายุครบ 80 ปี แล้วเสร็จในปี 2552

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสกลนครคนปัจจุบัน คือ นายแพทย์อภิชาติ
อภิวัฒนพร เริ่มดำรงตำแหน่งเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2551

ปีพ.ศ. 2552 โรงพยาบาลสกลนคร เปิดใช้ตึกर्मโพธิ์ ชั้น 1 เป็น OPD
คัลยกรรมกระดูก ชั้น 2 ไตเทียม ชั้น 3-5 พิเศษสงฆ์ และห้องพิเศษ และได้เปิดหอผู้ป่วย
วิกฤตโรคหัวใจ CCU และหอผู้ป่วยหนักอายุรกรรม เพิ่มขึ้น ทำให้ปัจจุบันโรงพยาบาล
สกลนครเป็นโรงพยาบาล ขนาด 600 เตียง และกำลังดำเนินการก่อสร้างอาคารคัลยกรรม
หลังใหม่ และอาคารแพทย์แผนไทยและกายภาพบำบัด ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการก่อสร้าง
มีกำหนดแล้วเสร็จในปี 2553

ปี 2554 โรงพยาบาลสกลนครได้ขยายงานบริการให้เต็มศักยภาพของ
โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ โดยบริการที่เพิ่มขึ้น คือ เปิดหอผู้ป่วยหนักทางคัลยกรรมระบบ

ประสาท การพยาบาลผู้ป่วยนอกที่สำคัญ คือ การเปิดบริการห้องตรวจโรคทางอายุรกรรม ระบบทางเดินอาหารโดยการส่องกล้อง การให้บริการผู้ป่วยโรคไตโดยแพทย์อายุรศาสตร์โรคไต การให้บริการผู้ป่วยทางจิตเวช โดยจิตแพทย์ เป็นต้น

วิสัยทัศน์

โรงพยาบาลสกลนคร เป็นโรงพยาบาลคุณภาพ ได้มาตรฐานบริการที่เป็นเลิศ ในเขต 11 โดยระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี บุคลากรมีความสุข

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบบริการสุขภาพแบบองค์รวม ครอบคลุม 4 มิติ อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยเน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง
2. พัฒนาระบบบริหารจัดการและระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการตลอดจนนำเทคโนโลยีและมีประสิทธิภาพมาปรับใช้ในองค์กรเพื่อรองรับโรงพยาบาลที่เป็นเลิศ
3. บริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ
4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กร ภาครัฐเครือข่ายระบบบริการคุณภาพ และสนับสนุนการนำความรู้ ภูมิปัญญาไทยมาใช้ในการดูแลสุขภาพ เพื่อการพึ่งพาตนเองของประชาชน
5. ปรับปรุงโครงสร้างสิ่งแวดล้อม ภูมิสถาปัตยกรรมและบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า จำนวน 250 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ANOVA การทดสอบ

ถดถอยพหุคูณ Multiple linear regression ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ ต่อเดือน 15,001-25000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระดับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความ มั่นคงในการทำงาน

สาธิต แก้วทึง (2560) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน การทางพิเศษแห่งประเทศไทยฝ่ายควบคุม จราจร การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน 2) ศึกษาประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยฝ่ายควบคุมจราจร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานการทางพิเศษแห่ง ประเทศไทยฝ่ายควบคุมจราจร จำนวน 247 คน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantities research) การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตร (Yamane, 1973) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และทดสอบ ความสัมพันธ์ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา/เพื่อน ร่วมงาน และเงินเดือน 2) ประสิทธิผลในการทำงานของ พนักงานภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายหรือความคุ้มค่าในการใช้ ทรัพยากร ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาในการทำงาน และ 3) แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานการทางพิเศษ แห่งประเทศไทยฝ่ายควบคุมจราจรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รวินท์พร สุวรรณรัตน์ และ บังอร โสฬส (2560) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรวัยทำงาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และประสิทธิผลการทำงานในองค์การของบุคลากรวัยทำงาน รวมทั้งศึกษาอำนาจในการทำนายประสิทธิผลการทำงานในองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยพนักงานในองค์การต่าง ๆ ซึ่งเป็นนักศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์จำนวน 401 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 401 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มทีละตัวแปร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้ 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผลการทำงานในองค์การทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน 2) แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน 3) แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผลการทำงานในองค์การทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน 4) แรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอำนาจร่วมกันทำนายประสิทธิผลการทำงานในองค์การได้ร้อยละ 51.6 ผลการวิจัยทำให้เสนอแนะได้ว่าองค์การควรส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิผลการทำงานในองค์การสูงตามไปด้วย

ณัฐวัตร เบ็ญวันปลุก (2560) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 งานวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการทหาร ในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 จำนวน 226 นาย (นายทหารชั้นสัญญาบัตร 30 นาย นายทหารชั้นประทวน 196 นาย) งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้

แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือใน 2 ด้าน คือการทดสอบความเที่ยงตรงของ เนื้อหา (Content Validity) และการหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่ง ออกเป็น 2 ส่วนใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) และ การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค่าเงินที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.10 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.90 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 85.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.20 ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.90 ชั้นยศ สิบเอก คิดเป็นร้อยละ 22.12 และมีตำแหน่งงานหัวหน้าชุดยิง คิดเป็นร้อยละ 30.53 จากการศึกษาผู้วิจัยได้ตัวแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ประกอบด้วย ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถสูงสุด ปัจจัยค่าเงินที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นในประเด็นการได้รับการสนับสนุนในทุก ๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาสูงสุด 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีระดับความคิดเห็นในประเด็นความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรสูงสุด 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้สูงสุด และ 4) ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นในประเด็นงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตสูงสุด

คำจัน ลอวันไซ (2560) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค่าเงินกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค่าเงินกับประสิทธิผลในการดำเนินงาน

ของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจิตใจในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน มีปัจจัยจิตใจในการดำเนินงานในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า และส่วนปัจจัยค้ำจุนในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์การ รองลงมาคือ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในองค์การ ผลการทดสอบสมมุติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจกับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการดำเนินงานของ แผนกโยธาธิการและขนส่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=0.695$) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการดำเนินงาน พบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมากและมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=0.844$)

พัชร เนตรวิจิตร (2560) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านบังคับบัญชา ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านรายได้และสวัสดิการ ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์

เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาล พบว่าระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และพนักงานโรงพยาบาลลาดบัวหลวงที่มีเพศ อายุ รายได้และอายุงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ และพนักงานโรงพยาบาลลาดบัวหลวง ที่มีระดับการศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกันมี ระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สุมานันท์ สกุลดี (2561) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย การศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย เปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษา ความปลอดภัยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ประชากรในการศึกษา คือ พนักงานรักษาความปลอดภัย เลือกร้อยอย่างจำนวน 350 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และนำข้อมูลที่รวบรวมได้ประมวลผลโดยใช้ สถิติ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t- test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test, (One-way ANOVA) และ Multiple Regression Analysis ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 21-25 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ม.3-ม.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีอายุงาน 4-6 ปี ผลการทดสอบสมมติฐาน ภาพรวมปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสำคัญมาก ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และภาพรวมปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับสำคัญมาก ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านเงินเดือน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และภาพรวมประสิทธิผลอยู่ในระดับมากประกอบด้วย ด้านทัศนคติของบุคคล ด้านการตั้งใจจะลาออก ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านผลผลิตภาพ

ของแต่ละบุคคล ด้านความเครียด ด้านการขาดงาน ผลการทดสอบสมมติฐานและข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยไม่แตกต่างกัน และอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยแตกต่างกัน ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา ผู้บริหารบริษัทควรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ ให้กับพนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างทั่วถึง เพื่อที่จะไปเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ และมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจนเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จัดทำประกาศชมเชย ยกย่อง พร้อมกับให้เงินรางวัล ให้กับพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีผลงานดี ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ควรให้ความสำคัญกับทุกด้าน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานรักษาความปลอดภัยได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องต่อไป

ศิริดา เพชรแก้วกุล (2563) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และ 2) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ที่ทำงานอยู่ในท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง จำนวน 320 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test F-test และ Regression ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 187 คน (ร้อยละ 58.4) มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 226 คน (ร้อยละ 70.6) การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 228 คน (ร้อยละ 71.3) ตำแหน่งงานระดับ 3-4 จำนวน 137 คน (ร้อยละ 42.8) มีรายได้ 16,050-30,000 บาท จำนวน 207 คน (ร้อยละ 64.7) อาชีพส่วนใหญ่อยู่ที่ 3-6 ปี จำนวน 134 คน (ร้อยละ 41.9) ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจด้านความภูมิใจในความสำเร็จของงาน ด้านสถานะทางอาชีพ มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ส่วนประสิทธิภาพการทำงาน ด้านสถานที่ทำงานมีสุขอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน

อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งงานและรายได้ที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน และปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ แรงจูงใจภายในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านสถานะทางอาชีพ และแรงจูงใจภายนอกด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พรหมภัสสร บุญแท้ (2561) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกอง 3 ศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย กระทรวงกลาโหม การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กอง 3 ศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย กระทรวงกลาโหม (2) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กอง 3 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย กระทรวงกลาโหม และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กอง 3 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย กระทรวงกลาโหม การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 20-30 ปี สถานภาพสมรสแล้ว การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท ระดับชั้นยศส่วนใหญ่เป็นข้าราชการชั้นประทวน อายุงานอยู่ระหว่าง 2-5 ปี บุคลากร กอง 3 ศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย กระทรวงกลาโหมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

พิจักขณา ไชยपालะ (2561) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลวัฒนแพทย์ตรัง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน และ ประสิทธิภาพของการทำงาน ของพนักงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของ โรงพยาบาล วัฒนแพทย์ ตรัง การศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาล วัฒนแพทย์ ตรัง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 56.20 พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 11.42 รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า 11.36 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 11.18 ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน 11.16 ด้านความก้าวหน้าได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 11.00 ปัจจัยค่าจูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 66.04 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 11.33 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 11.16 ด้านนโยบายการบริหารงาน 11.09 ด้านเทคนิค การควบคุมดูแล 11.04 ด้านความมั่นคงในงาน 10.78 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 10.64 ตามลำดับ ผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลวัฒนแพทย์ ตรัง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 65.63 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการขาดงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 11.31 รองลงมาคือ ด้านผลการปฏิบัติงาน 11.20 ด้านผลผลิตภาพของแต่ละบุคคล 10.99 ด้านทัศนคติของบุคคล 10.73 ด้านความเครียด 10.71 และด้านการตั้งใจลาออกมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด 10.69 ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้าน ปัจจัยจูงใจ มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาล วัฒนแพทย์ตรัง อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่า r สูงที่สุด โดยมีระดับของความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r=0.700$) และ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.583$) ด้านปัจจัยค่าจูงมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูงทั้งหมดโดยมี ด้านความมั่นคงในงานสูงสุด ($r=0.775$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำสุดอยู่ที่ ($r=0.661$) เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า แรงจูงใจ ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูง มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ฉนิตา กำจิตเอก (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี การศึกษาเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี (2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี จำนวน 245 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี มีแรงจูงใจทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ในทางบวกระดับปานกลาง

พันธุ์ชัช รัตนกาญจนวงษ์ (2562) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสำนักงานงบประมาณ จำนวน 276 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบค่าที ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ และสถิติการถดถอยพหุคูณ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ นโยบายองค์กร ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน การเป็นที่ยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ

ปณัสยา หนูริง (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลวิภาวดี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี จำนวน 140 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1-10 ปี ผลการวิจัยยัง พบว่า ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$) และ ($\bar{X}=3.62$) ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.592 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยเชิงจิตมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลวิภาวดี ได้ร้อยละ 59.2 เมื่อพิจารณาค่า Significant ที่ระดับ 0.000 มีจำนวน 4 ข้อ คือความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี

สิริลักษณ์ เตี้ยคำ (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น งานวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ และ 3) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมแพ 6 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน) จำนวน 229 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม มีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 2 ด้าน คือ ปัจจัยเชิงจิต และปัจจัยค่าจูง ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัย
 ค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีมากที่สุด
 รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับ
 ถือ และด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านสถานะทางอาชีพ มีมากที่สุด
 รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการนิเทศงาน
 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาซึ่งเท่ากับ
 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อม
 ในการทำงาน 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณา
 เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมาตามลำดับ
 คือ ด้านเวลา ด้านกระบวนการทำงานซึ่งมีค่าเท่ากับด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพงาน
 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับ
 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
 สหสัมพันธ์ (R)=.733 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองรวมกัน
 พยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ ได้ร้อยละ 53.7
 ($R^2=0.537$)

กฤตภาคิน มิ่งโสภา (2564) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อ
 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง
 ในจังหวัดปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี
 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชน
 แห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร
 สายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี โดยทำการเลือกกลุ่ม
 ตัวอย่างแบบไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 150 คน
 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่
 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย การทดสอบ
 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มประชากรแบบอิสระ, การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว,
 และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็น
 เพศหญิง อายุ 41 ปีขึ้นไป สถานะภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงาน

ระดับพนักงาน สังกัดหน่วยงาน มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรต่ำกว่า 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 2) ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานมากที่สุด รองลงมา เป็นด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านปัจจัยค่าจูง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านนโยบายและการบริหาร

3) ผลการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน และด้านเวลาน้อยที่สุด

4) ผลการวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในด้านรวม พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านนโยบายและการบริหารส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสาย สนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ประชากร คือ บุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุตรดิตถ์ จำนวน 484 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และการวิเคราะห์ การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกรายการ โดยด้าน ความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดย ด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา สำหรับปัจจัยแรงจูงใจที่มี ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ

ปลาปาก จังหวัดนครพนม การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำนวน 184 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.434-0.844 ค่าความเชื่อมั่น .985 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$) และสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$) 2) สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานที่สังกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างกัน 3) ตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 87.60 (Adjusted $R^2 = .876$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า การควบคุมดูแลงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .302 ความก้าวหน้ามีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .244 ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .240 ความรับผิดชอบมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .178 สภาวะการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .157 และนโยบายและการบริหาร .150

งานวิจัยต่างประเทศ

Lindner and Buford (2002, Abstract) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Picketon Research and Extension Center and Enterprise Centers พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ด้านค่าตอบแทนที่ดี ด้านการได้รับการยอมรับในงานที่ทำ ด้านสภาพการทำงานที่ดี ด้านโอกาสความก้าวหน้า และการได้เลื่อนตำแหน่ง ด้านการได้รับรู้ข้อมูลของเหตุการณ์ ด้านความจงรักภักดี ด้านกฎระเบียบที่มีความเหมาะสม และด้านการได้รับความช่วยเหลือ เมื่อประสบปัญหา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพนักงาน

Garudzo-Kusereka (2005) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยม ประเทศซิมบับเว (Zimbabwe) ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูไม่ได้อยู่ในระดับสูงมากและระดับแรงจูงใจของบุคลากรได้รับผลกระทบจากปัจจัยด้านลักษณะงานบางประการ โดยมีสภาพการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยแรกที่ทำให้แรงจูงใจต่ำและมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยส่งเสริมแรงจูงใจ และได้เสนอให้ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูในโรงเรียนของตน

McAllister (2006) ศึกษาการประเมินสมรรถนะขั้นพื้นฐานในตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานผลการวิจัย พบว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความพร้อมเพรียงและเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถระบุได้ว่า การปฏิบัติงานควรมีความเชี่ยวชาญ ความมั่นใจ ความสามารถที่เพียงพอ เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และความสามารถที่จะทำให้สิ่งเหล่านั้นเพิ่มขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติในการปฏิบัติงาน การประเมินถูกปรับปรุงบนพื้นฐานของข้อมูลข่าวสารที่รวบรวมจากการพัฒนาในครั้งแรกของการประเมินความสามารถ และความก้าวหน้าการพัฒนาที่ต้องการเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและความสามารถ ซึ่งการค้นคว้าวิจัยนี้จะช่วยเหลือให้เกิดการพัฒนาอาชีพอย่างมีคุณภาพ

Hossian (2012, Abstract) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารจานด่วน กรณีศึกษาบริษัท เคเอฟซี ยูเค จำกัด โดยมีการจำแนกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลระดับของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท เคเอฟซี ยูเค จำกัด โดยให้พนักงานจำนวน 70 คน ของร้าน KFC ทั้ง 3 แห่งที่ตั้งอยู่ในกรุงลอนดอน พบว่า สามารถจำแนกปัจจัยของแรงจูงใจ ออกเป็น 6 ประเภท ได้แก่ 1) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3) สถานการณ์ภายในบริษัท 4) การได้รับการยอมรับ 5) การพัฒนาและการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่

การงาน 6) การจ่ายผลตอบแทนทั้งนี้ ยัง พบว่า ปัจจัยที่ไม่เป็นตัวเงินส่งผลกระทบต่อของแรงจูงใจของพนักงานสูงกว่าปัจจัยที่เป็นตัวเงิน ปัจจัยด้านเพศมีความแตกต่างของกลุ่มอายุ สถานภาพการทำงาน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการจ้างงานการทำงานของพนักงานบริษัท เคเอฟซี ยูเค จำกัด มีผลต่อระดับแรงจูงใจ

Ntisa (2015) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานขององค์กรและประสิทธิภาพการทำงานในหมู่นักวิชาการภายในมหาวิทยาลัยเซาท์แอฟริกัน ผลการวิจัย พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ได้ดำเนินการในการประเมินผลความแข็งแรงและขนาดของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าสหสัมพันธ์สูงสุทธระหว่างโครงสร้างเป็น 0.442 จึงให้หลักฐานของความถูกต้องเลือกปฏิบัติการวิเคราะห์ที่ปัจจัยที่ได้ดำเนินการสำหรับแบบสอบถามความมุ่งมั่นขององค์กรและบุคคลปฏิบัติวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามผ่านซอฟต์แวร์ทางสถิติ SPSS รุ่น 22.0 ความมุ่งมั่นขององค์กรเผยปัจจัยสี่และทั้งหมดของพวกเขาคิดแปรปรวนรวมน่าพอใจอธิบายของ 65.2% การปฏิบัติงานเผยปัจจัยสี่ซึ่งคิดเป็นความแปรปรวนรวมน่าพอใจอธิบายประมาณ ผลการทดสอบสรุปได้ว่า เพศชายและเพศหญิงมีความคล้ายคลึงกันในการรับรู้ในแง่ของโครงสร้างการศึกษาสถิติความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างเพศและการศึกษาโครงสร้างสี่ ยกเว้นการปฏิบัติงานการวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงยืนยันได้ดำเนินการเพื่อสร้างความถูกต้องขนาดมาตรฐานทั้งหมดเป็นไปตามแบบที่ได้รับการยอมรับรูปแบบและความน่าเชื่อถือและเปิดเผยว่าเครื่องซึ่งที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือสุดท้ายรูปแบบโครงสร้างได้รับการทดสอบสรุปได้ว่ารูปแบบความคิดที่ถูกต้องจับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและความมุ่งมั่นขององค์กรไม่มีอิทธิพลสำคัญในการปฏิบัติงาน

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) 2) แนวคิดด้านองค์ประกอบในการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1989) อ้างถึงใน อุสุมา คักดีไพศาล, 2556, หน้า 31) มาประยุกต์ใช้แบบบูรณาการและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อตอบคำถามของการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัย โดยสามารถจำแนกตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยได้ ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ประกอบด้วย

- 1.1.1 เพศ
- 1.1.2 อายุ
- 1.1.3 ระดับการศึกษา
- 1.1.4 ประสบการณ์การทำงาน
- 1.1.5 ประเภทบุคลากร

1.2 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

ประกอบด้วย

- 1.2.1 ลักษณะของงาน
- 1.2.2 ความสำเร็จในงาน
- 1.2.3 ความก้าวหน้าในการทำงาน
- 1.2.4 ความรับผิดชอบ
- 1.2.5 การเจริญเติบโต
- 1.2.6 การยอมรับนับถือ
- 1.2.7 ลักษณะของอาชีพ
- 1.2.8 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.2.9 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 1.2.10 นโยบายและการบริหารงาน
- 1.2.11 สภาพการทำงาน
- 1.2.12 ความมั่นคงในงาน
- 1.2.13 ค่าตอบแทน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ประกอบด้วย

- 2.1 ด้านคุณภาพของงาน
- 2.2 ด้านปริมาณงาน
- 2.3 ด้านเวลา
- 2.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จำนวน 484 คน (โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร, 2563)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จำนวน 215 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (สรชัย พิศาลบุตร, 2556) และจะทำการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแยกประชากรแต่ละประเภทบุคลากร ผู้วิจัยสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภทบุคลากร ได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ชำราชการ	88	39
2. พนักงานราชการ	185	82
3. ลูกจ้างประจำ	117	52
4. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	47	21
5. ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	47	21
รวม	484	215

ที่มา : โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร (2563)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับแรงจูงใจในการทำงานของตนเอง ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

มากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับ
มาก	ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับ
ปานกลาง	ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับ
น้อย	ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับ
น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์ สกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัย กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลศูนย์ สกลนคร ทั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนด คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

ระดับมากที่สุด	ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับมาก	ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับปานกลาง	ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับน้อย	ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ใน

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมลักษณะแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำ

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร มากำหนดเป็นตัวแปรต้น

2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร มากำหนดเป็นตัวแปรตาม

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ของ Herzberg, Bernard, and Barbara (1959) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

3.2 แนวคิดด้านองค์ประกอบในการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1989 อ้างถึงใน อุสุมา ศักดิ์ไพศาล, 2556, หน้า 31) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (Burns and Grove, 2001 อ้างใน ศศิธร รุจนเวช, 2559)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ดังมีรายชื่อต่อไปนี้ โดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา ตำแหน่ง รักษาการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ตำแหน่ง กรรมการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 แพทย์หญิงจินดารัตน์ ชัยโพธิ์คำ ตำแหน่ง นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

5.5 นายแพทย์พีรวัฒน์ วัฒนาคำรงค์ ตำแหน่ง นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

6. นำแบบสอบถามไปเสนอขอจริยธรรมวิจัย จากสถาบันวิจัยและพัฒนาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คณะกรรมการจริยธรรมวิจัยเสนอแนะมา

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด

8. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรต่อไปนี้ (School of psychology university of New England, 2008 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551, หน้า 73)

$$p = \frac{R_U + R_L}{2f}$$

$$r = \frac{R_U - R_L}{f}$$

เมื่อ p หมายถึง ค่าความยากง่าย

r หมายถึง ค่าอำนาจจำแนก

R_U หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มสูง

R_L หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ

f หมายถึง จำนวนผู้ที่เข้าสอบในกลุ่มสูง

ซึ่งแบบสอบถามได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่างในข้อคำถาม ดังนี้

1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.399-0.840

2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร อยู่ระหว่าง 0.399-0.815

3) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร อยู่ระหว่าง 0.588-0.840

9. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2-3 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยมีสูตร ดังนี้ (Alpha Coefficient Method อ้างใน (บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร, 2555)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อของแบบสอบถาม

s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคน

$$s^2 = \frac{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

1) แบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .988

2) แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์
สกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .983

3) แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์
สกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .971

10. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น
มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการ
เก็บข้อมูลจาก ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร
จำนวน 216 คน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมาย
ของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 216 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปโดยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดสกลนคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สีน พันธุ์พิณีจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

- 4.51-5.00 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง มีแรงจูงใจในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

3.3 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปล

ความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน ลิน พันธุ์พิณีจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

3.4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยใช้สถิติการถดถอยเชิงพหุแบบลอจิสติก (Multiple Logistic Regression)

3.5 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติค่า t ชนิด One Sample t-test และ F-test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

3.6 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน

มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.7 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากแบบสอบถาม

ปลายเปิด โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้สถิติเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item-objective congruence) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. การวิเคราะห์ระดับ 1) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร และ 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ผู้วิจัยใช้สถิติการถดถอยเชิงพหุแบบลอจิสติก (Multiple Logistic Regression) ซึ่งตัวแปรอิสระที่นำมาทดสอบสมมติฐานจะเป็นตัวแปรเชิงกลุ่ม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร สำหรับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test)

6. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ดำเนินการโดย

6.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 (Munro, 2001 อ้างถึงใน ปาริชาติ กุ๊ซ, 2556)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) มีค่าระหว่าง -1 ถึง $+1$ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าค่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อย ตามกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าค่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2555, หน้า 376-377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.91-1.00$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.71-0.90$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.31-0.70$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.01-0.30$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

6.2 การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent variable) แทนด้วย X อีกตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรตาม (Dependent

variable) แทนด้วย Y เป็นการดูความสัมพันธ์ว่าถ้าตัวแปรอิสระเปลี่ยนไปแล้วตัวแปรตามเปลี่ยนไปด้วยหรือไม่ ซึ่งสองตัวแปรนั้นจะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ การวิเคราะห์การถดถอยสามารถเขียนรูปแบบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรได้ในรูปของสมการการถดถอย ซึ่งสามารถพยากรณ์ค่าได้ในอนาคต หรือสามารถดูแนวโน้มของตัวแปรตามได้เมื่อเราทราบค่าตัวแปรอิสระ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557)

การวิเคราะห์การถดถอยเมื่อมีตัวแปรอิสระหนึ่งตัวแปรและตัวแปรตามหนึ่งตัวแปร แต่ถ้าหากตัวแปรตามหนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวแปร จะเรียกว่าการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย เขียนความสัมพันธ์แสดงความสัมพันธ์ได้ ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta X_i + \varepsilon_i$$

เมื่อ β_0 แทนระยะตัดแกน y (y - intercept)

β แทนความชันของเส้นถดถอย (slope)

$$\hat{Y}_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta} X_i \quad \text{หรือจะได้ว่า}$$

$$\hat{Y}_i = b_0 + bX_i$$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ผู้วิจัยได้อันดับการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติทดสอบแบบที (t-test)
ANOVA	แทน การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of covariance)
F	แทน ค่าสถิติทดสอบแบบเอฟ (F-test)
df	แทน ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of square)
MS	แทน ความแปรปรวน (Mean of sum of square)
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
R^{2Adj}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์

M	แทน ผลรวมของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล ศูนย์สกลนคร
M ₁	แทน ด้านลักษณะของงาน
M ₂	แทน ด้านความสำเร็จในงาน
M ₃	แทน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
M ₄	แทน ด้านความรับผิดชอบ
M ₅	แทน ด้านการเจริญเติบโต
M ₆	แทน ด้านการยอมรับนับถือ
M ₇	แทน ด้านลักษณะของอาชีพ
M ₈	แทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
M ₉	แทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
M ₁₀	แทน ด้านนโยบายและการบริหารงาน
M ₁₁	แทน ด้านสภาพการทำงาน
M ₁₂	แทน ด้านความมั่นคงในงาน
M ₁₃	แทน ด้านค่าตอบแทน
E	แทน ผลรวมของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร
E ₁	แทน ด้านคุณภาพของงาน
E ₂	แทน ด้านปริมาณงาน
E ₃	แทน ด้านเวลา
E ₄	แทน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
P-Value	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 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

ตาราง 2 (ต่อ)

(n=215)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
5. ประเภทบุคลากร		
- 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 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 215 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 52.56 และเพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 47.44

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 37.67 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 31.16 อายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 24.65 และอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.52

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 82.33 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.34 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.33

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 6-10 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 43.26 ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 11-20 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 25.58 ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานต่ำกว่า 6 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 23.26 และประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90

เมื่อจำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานราชการ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 38.13 ลูกจ้างประจำ จำนวน

52 คน คิดเป็นร้อยละ 24.19 ข้าราชการ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 18.14 พนักงาน
กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.77 และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน
จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.77

โดยสรุป ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร
มีจำนวนทั้งสิ้น 215 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 52.56
มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 37.67 มีการศึกษาระดับปริญญา
ตรี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 82.33 มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน 6-10 ปี
จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 43.26 และประเภทบุคลากรเป็นพนักงานราชการ จำนวน
82 คน คิดเป็นร้อยละ 38.13

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์
สกลนคร รายละเอียดดังตาราง 3-16

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร 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 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$) เมื่อพิจารณารายด้าน
พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.11$) รองลงมาคือ
ด้านลักษณะของอาชีพ ($\bar{X}=4.03$) ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X}=4.00$) ด้านความก้าวหน้า

ในการทำงาน ($\bar{X}=3.99$) ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{X}=3.95$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.92$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=3.90$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=3.89$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}=3.87$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.85$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.84$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X}=3.57$) และด้านค่าตอบแทน ($\bar{X}=3.47$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านลักษณะของงาน รายข้อ

(n=215)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน	3.85	0.82	มาก
2	ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่าง เต็มที่	3.87	0.85	มาก
3	งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ของตนเอง	3.91	0.74	มาก
4	ท่านพึงพอใจกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	3.86	0.77	มาก
5	งานที่ท่านได้รับมอบหมายท้าทายทำให้มีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.98	0.79	มาก
ภาพรวม		3.89	0.51	มาก

จากตาราง 4 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล
ศูนย์สกลนคร ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายท้าทาย
ทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.98$) รองลงมาคือ งานที่ท่านได้ทำอยู่
ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง ($\bar{X}=3.91$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำที่สุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน
($\bar{X}=3.85$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านความสำเร็จในงาน รายข้อ

(n=215)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา	4.20	0.66	มาก
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้	3.86	0.82	มาก
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย	3.89	0.78	มาก
4	ท่านพึงพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่านปฏิบัติ	4.05	0.69	มาก
5	ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ	4.02	0.80	มาก
ภาพรวม		4.00	0.57	มาก

จากตาราง 5 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านความสำเร็จในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือ ท่านพึงพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่านปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.05$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.86$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
รายชื่อ

(n=215)

ข้อที่	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.87	0.82	มาก
2	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.90	0.79	มาก
3	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.69	มาก
4	ท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	4.03	0.80	มาก
5	ท่านรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในการทำงาน	4.10	0.81	มาก
ภาพรวม		3.99	0.57	มาก

จากตาราง 6 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนครด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.07$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.87$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านความรับผิดชอบ รายข้อ

(n=215)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน	4.23	0.87	มาก
2	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.22	0.73	มาก
3	ท่านอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน	4.06	0.74	มาก
4	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.99	0.79	มาก
5	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.04	0.87	มาก
ภาพรวม		4.11	0.68	มาก

จากตาราง 7 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.23$) รองลงมาคือ ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X}=4.22$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X}=3.99$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านการเจริญเติบโต รายข้อ

(n=215)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของ ตนเองอยู่เสมอ	3.94	0.86	มาก
2	ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.87	0.86	มาก
3	ท่านมักแสวงหาโอกาสในการทำงาน	3.88	0.87	มาก
4	ท่านมักเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ และได้รับ ความสำเร็จในชีวิต	3.97	0.86	มาก
5	ท่านมีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่	3.87	1.02	มาก
6	ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถจึงได้รับ โอกาสให้รับผิดชอบงาน	4.14	0.70	มาก
7	ท่านเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงได้รับโอกาสให้ รับผิดชอบงาน	3.97	0.85	มาก
ภาพรวม		3.95	0.53	มาก

จากตาราง 8 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์
สกลนคร ด้านการเจริญเติบโต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$) เมื่อพิจารณา
รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถจึงได้รับ
โอกาสให้รับผิดชอบงาน ($\bar{X}=4.14$) รองลงมาคือ ท่านเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงได้รับ
โอกาสให้รับผิดชอบงาน ($\bar{X}=3.97$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีโอกาส
เจริญเติบโต
ในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X}=3.87$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านการยอมรับนับถือ รายข้อ

(n=215)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ ความสามารถของท่าน	3.80	0.80	มาก
2	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน	4.00	0.79	มาก
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการ ปฏิบัติงาน	3.87	0.78	มาก
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดี จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.91	0.76	มาก
5	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงานในการทำงาน	4.01	0.73	มาก
ภาพรวม		3.92	0.51	มาก

จากตาราง 9 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์
สกลนคร ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณา
รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และ
เพื่อนร่วมงานในการทำงาน ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความ
คิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\bar{X} = 4.00$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชา
ยอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.80$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านลักษณะของอาชีพ รายข้อ

(n=215)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	อาชีพที่ท่านทำมีความมั่นคง	4.44	0.76	มาก
2	อาชีพที่ท่านทำมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน	3.96	0.91	มาก
3	งานที่ท่านดำเนินงานมีความท้าทายและน่าสนใจ	4.05	0.70	มาก
4	ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่เพื่อ ความก้าวหน้า	3.89	0.79	มาก
5	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน	3.85	0.83	มาก
6	ท่านได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ด้วย การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษา ต่อเพื่อความสำเร็จในอาชีพ	4.00	0.83	มาก
ภาพรวม		4.03	0.55	มาก

จากตาราง 10 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์
สกลนคร ด้านลักษณะของอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณา
รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ อาชีพที่ท่านทำมีความมั่นคง ($\bar{X} = 4.44$)
รองลงมาคือ งานที่ท่านดำเนินงานมีความท้าทายและน่าสนใจ ($\bar{X} = 4.05$) ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.85$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
รายชื่อ

(n=215)

ข้อที่	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง	3.90	0.73	มาก
2	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน	3.57	0.75	มาก
3	ในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	3.88	0.72	มาก
4	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาในการทำงาน	3.88	0.72	มาก
5	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	3.96	0.81	มาก
ภาพรวม		3.84	0.62	มาก

จากตาราง 11 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.96$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง ($\bar{X}=3.90$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.57$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
รายชื่อ

(n=215)

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถเข้าใจนโยบาย และแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน	3.85	0.73	มาก
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสปรึกษาหารือ อย่างเป็นกันเอง	3.77	0.78	มาก
3	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.77	0.79	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานให้ บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม	4.00	0.78	มาก
5	ท่านได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานตาม ระดับความสามารถของตนเอง	3.89	0.71	มาก
ภาพรวม		3.85	0.48	มาก

จากตาราง 12 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์
สกลนคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$)
เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการ
มอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม ($\bar{X}=4.00$) รองลงมาคือ
ท่านได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานตามระดับความสามารถของตนเอง ($\bar{X}=3.89$)
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร
มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}=3.77$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านนโยบายและการบริหารงาน
รายชื่อ

(n=215)

ข้อที่	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน ท่านมีความเหมาะสม	3.83	0.84	มาก
2	ท่านมีความพึงพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน	3.85	0.82	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างสาย การบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม	3.89	0.85	มาก
4	การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีระบบ แบบแผนที่ชัดเจน	3.92	0.74	มาก
5	ท่านมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตาม นโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	3.89	0.78	มาก
ภาพรวม		3.87	0.58	มาก

จากตาราง 13 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์
สกลนคร ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$) เมื่อ
พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมี
ระบบ แบบแผนที่ชัดเจน ($\bar{X}=3.92$) รองลงมาคือ ท่านมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะ
ปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน ($\bar{X}=3.89$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
ที่สุด คือ นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานท่านมีความเหมาะสม ($\bar{X}=3.83$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านสภาพการทำงาน รายข้อ

(n=215)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	หน่วยงานของท่านมีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง	3.47	0.86	ปานกลาง
2	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.63	0.82	มาก
3	หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.57	0.83	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอเช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น	3.55	0.81	มาก
5	บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน	3.66	0.84	มาก
ภาพรวม		3.57	0.73	มาก

จากตาราง 14 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.66$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.63$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง ($\bar{X}=3.47$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านความมั่นคงในงาน รายข้อ

(n=215)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.85	0.81	มาก
2	ท่านมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้นาน ตลอดอาชีพการทำงาน	3.88	0.84	มาก
3	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมี คุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตของท่าน	3.92	0.74	มาก
4	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและ ได้ตามมาตรฐานในตำแหน่งหน้าที่	3.88	0.80	มาก
5	ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรม ความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ สูงขึ้น	3.96	0.80	มาก
ภาพรวม		3.90	0.50	มาก

จากตาราง 15 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์
สกลนคร ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณา
รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรม
ความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมาคือ ตำแหน่ง
หน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตของท่าน ($\bar{X} = 3.92$)
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้
($\bar{X} = 3.85$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการทำงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านค่าตอบแทน รายชื่อ

(n=215)

ข้อที่	ข้อความคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.27	1.17	ปานกลาง
2	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.49	0.99	ปานกลาง
3	ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.55	1.07	มาก
4	การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ ของท่าน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน	3.57	1.06	มาก
5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.46	1.02	ปานกลาง
ภาพรวม		3.47	0.94	ปานกลาง

จากตาราง 16 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณา รายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ ของท่าน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.57$) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.55$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.27$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล
ศูนย์สกลนคร แสดงรายละเอียดดังตาราง 17-21

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร 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 17 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$)
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}=4.00$)
รองลงมาคือ ด้านเวลา ($\bar{X}=3.98$) ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X}=3.850$) ส่วนด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X}=3.80$) ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านคุณภาพของงาน รายข้อ

(n=215)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	3.88	0.75	มาก
2	ผลของงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้	3.82	0.84	มาก
3	ท่านมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น	3.86	0.82	มาก
ภาพรวม		3.85	0.70	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ($\bar{X}=3.88$) รองลงมาคือ ท่านมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น ($\bar{X}=3.86$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผลของงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ ($\bar{X}=3.82$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านปริมาณงาน รายข้อ

(n=215)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.07	0.80	มาก
2	ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.95	0.82	มาก
3	ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.98	0.85	มาก
ภาพรวม		4.00	0.75	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ ท่านมีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.98$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.95$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านเวลา รายข้อ

(n=215)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน	4.13	0.81	มาก
2	ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	3.95	0.90	มาก
3	ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น	3.85	0.81	มาก
ภาพรวม		3.98	0.74	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาคือ ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.95$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น ($\bar{X} = 3.85$)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน รายข้อ
(n=215)

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.83	0.79	มาก
2	ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร	3.79	0.79	มาก
3	ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า	3.79	0.79	มาก
ภาพรวม		3.80	0.73	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร ($\bar{X} = 3.79$) และท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.79$)

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เมื่อจำแนกตามปัจจัย
ส่วนบุคคล**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ
แบบสอบถาม อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน
และตำแหน่ง รายละเอียดดังตาราง 22-26

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

(n=215)

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

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
ด้านเพศ โดยใช้ค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

(n=215)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.091	3	.697	1.432	.234
	ภายในกลุ่ม	102.689	211	.487		
	รวม	104.780	214			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.374	3	.458	.810	.489
	ภายในกลุ่ม	119.292	211	.565		
	รวม	120.667	214			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	.148	3	.049	.089	.966
	ภายในกลุ่ม	117.181	211	.555		
	รวม	117.328	214			
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.756	3	.585	1.094	.352
	ภายในกลุ่ม	112.866	211	.535		
	รวม	114.622	214			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.828	3	.276	.628	.597
	ภายในกลุ่ม	92.655	211	.439		
	รวม	93.483	214			

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

(n=215)

ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.234	2	.117	.238	.789
	ภายในกลุ่ม	104.546	212	.493		
	รวม	104.780	214			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.340	2	.670	1.190	.306
	ภายในกลุ่ม	119.327	212	.563		
	รวม	120.667	214			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	3.282	2	1.641	3.051	.059
	ภายในกลุ่ม	114.046	212	.538		
	รวม	117.328	214			
ด้านค่าใช้จ่ายในการ ดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	.965	2	.482	.900	.408
	ภายในกลุ่ม	113.657	212	.536		
	รวม	114.622	214			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.881	2	.441	1.009	.366
	ภายในกลุ่ม	92.601	212	.437		
	รวม	93.483	214			

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
ด้านระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน

(n=215)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	.849	3	.283	.574	.633
	ภายในกลุ่ม	103.932	211	.493		
	รวม	104.780	214			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.982	3	.994	1.782	.152
	ภายในกลุ่ม	117.685	211	.558		
	รวม	120.667	214			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.915	3	.638	1.167	.323
	ภายในกลุ่ม	115.413	211	.547		
	รวม	117.328	214			
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.783	3	.928	1.750	.158
	ภายในกลุ่ม	111.839	211	.530		
	รวม	114.622	214			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.908	3	.636	1.465	.225
	ภายในกลุ่ม	91.574	211	.434		
	รวม	93.483	214			

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร (n=215)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.497	4	.374	.761	.552
	ภายในกลุ่ม	103.283	210	.492		
	รวม	104.780	214			
ด้านปริมาณงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.151	4	1.038	1.871	.117
	ภายในกลุ่ม	116.525	210	.555		
	รวม	120.667	214			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.399	4	.350	.633	.639
	ภายในกลุ่ม	115.930	210	.552		
	รวม	117.328	214			
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.570	4	.643	1.204	.310
	ภายในกลุ่ม	112.052	210	.534		
	รวม	114.622	214			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.972	4	.493	1.132	.343
	ภายในกลุ่ม	91.510	210	.436		
	รวม	93.483	214			

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร รายละเอียดดังตาราง 27-28

ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้ โดยกำหนด ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552, หน้า 56)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร รายละเอียดดังตาราง 27

ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

ตัวแปร	M ₁	M ₂	M ₃	M ₄	M ₅	M ₆	M ₇	M ₈	M ₉	M ₁₀	M ₈	M ₉	M ₁₀	M	E ₁	E ₂	E ₃	E ₄	E
Mean	3.89	4.00	3.99	4.11	3.95	3.92	4.03	3.84	3.85	3.87	3.57	3.90	3.47	3.88	3.85	4.00	3.98	3.80	3.91
S.D.	0.51	0.57	0.57	0.68	0.53	0.51	0.55	0.62	0.48	0.58	0.73	0.50	0.94	0.38	0.70	0.75	0.74	0.73	0.60
M ₁		.607**	.610**	.038**	.564**	.623**	.555**	.057**	.472**	.756**	.094**	.784**	.074**	.700**	.666**	.621**	.596**	.529**	.666**
M ₂			.716**	.124**	.621**	.663**	.781**	.179**	.785**	.696**	.179**	.603**	.190**	.746**	.666**	.737**	.743**	.755**	.731**
M ₃				.014**	.688**	.709**	.797**	.072**	.729**	.694**	.101**	.611**	.074**	.785**	.674**	.751**	.732**	.770**	.738**
M ₄					.022**	.067**	.310**	.379**	.153**	.066**	.183**	.679**	.385**	.332**	.032**	.702**	.669**	.643**	.540**
M ₅						.631**	.572**	.026**	.568**	.630**	.064**	.579**	.006**	.672**	.574**	.754**	.643**	.609**	.715**
M ₆							.591**	.025**	.673**	.589**	.067**	.554**	.072**	.694**	.537**	.608**	.563**	.682**	.661**
M ₇								.279**	.730**	.607**	.235**	.510**	.227**	.742**	.610**	.685**	.790**	.699**	.770**
M ₈									.335**	.053**	.555**	.027**	.500**	.454**	.028**	.080**	.035**	.022**	.446**
M ₉										.560**	.391**	.422**	.360**	.732**	.587**	.632**	.645**	.745**	.721**
M ₁₀											.075**	.785**	.050**	.731**	.701**	.761**	.731**	.691**	.750**
M ₁₀												.058**	.591**	.475**	.055**	.119**	.062**	.134**	.075**
M ₁₀													.057**	.671**	.704**	.662**	.662**	.560**	.715**
M ₁₀														.491**	.020**	.077**	.034**	.181**	.037**
M															.661**	.729**	.708**	.668**	.765**
E ₁																.745**	.727**	.775**	.794**
E ₂																	.797**	.734**	.707**
E ₃																		.768**	.711**
E ₄																			.705**
E																			

จากตาราง 27 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์ สกนนคร โดยภาพรวม (M) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกนนคร โดยภาพรวม (E) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.765$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกนนคร โดยภาพรวม (M) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกนนคร เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านคุณภาพของงาน (E_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.661$)
2. ด้านปริมาณงาน (E_2) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.729$)
3. ด้านเวลา (E_3) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.708$)
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (E_4) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.668$)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์ สกนนคร โดยภาพรวม (M) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกนนคร โดยภาพรวม (E) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.765$) ซึ่งตัวแปรอิสระ มีความสัมพันธ์กันในระดับที่อยู่ในเกณฑ์ข้อจำกัดหรือต่ำกว่า 0.80 (Stevens, 2002, p. 189) ไม่ทำให้เกิดปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อผลในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และไม่ส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปร ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกนนคร แสดงรายละเอียดดังตาราง 28

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	.357	.173		2.066	.040		
ลักษณะของงาน (M ₁)	.415	.068	.319	6.127	.000**	.169	5.919
ความสำเร็จในงาน (M ₂)	.068	.086	.059	.789	.431	.082	12.137
ความก้าวหน้าในการ ทำงาน (M ₃)	.162	.072	.140	2.253	.025*	.118	8.448
ความรับผิดชอบ (M ₄)	.092	.027	.094	3.424	.001**	.606	1.651
การเจริญเติบโต (M ₅)	.118	.041	.095	2.901	.004**	.428	2.336
การยอมรับนับถือ (M ₆)	.030	.048	.024	.636	.525	.332	3.013
ลักษณะของอาชีพ (M ₇)	.389	.062	.326	6.245	.000**	.169	5.930
ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน (M ₈)	.057	.031	.053	1.857	.065	.564	1.772
ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา (M ₉)	.254	.062	.187	4.084	.000**	.220	4.550
นโยบายและการ บริหารงาน (M ₁₀)	.705	.064	.615	10.941	.000**	.145	6.886
สภาพการทำงาน (M ₁₁)	.040	.027	.044	1.464	.145	.507	1.972
ความมั่นคงในงาน (M ₁₂)	.115	.075	.088	1.544	.124	.142	7.063
ค่าตอบแทน (M ₁₃)	.020	.021	.028	.933	.352	.507	1.971

R=953, R²=.908, R^{2Adj}=.902, F=152.251, Sig.=.000**

จากตาราง 28 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์อิทธิพล
ของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล
ศูนย์สกลนคร พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ได้ร้อยละ 90.20

($R^{2Adj}=.902$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบย่อยของตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานสูงที่สุด คือ นโยบายและการบริหารงาน ($\beta=.615$) รองลงมาคือ ลักษณะของอาชีพ ($\beta=.326$) ลักษณะของงาน ($\beta=.319$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\beta=.187$) ความก้าวหน้าในการทำงาน ($\beta=.140$) การเจริญเติบโต ($\beta=.095$) ความรับผิดชอบ ($\beta=.094$) ตามลำดับ อธิบายได้ว่า บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ยังมีแรงจูงใจในการบริการเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงานมาก ยังมีลักษณะของอาชีพมาก ยังมีลักษณะของงานมากยังมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามาก ยังมีความก้าวหน้าในการทำงานมาก ยังมีการเจริญเติบโต ยังมีความรับผิดชอบมาก จะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนครมากขึ้นด้วย ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 ดังนั้น จึงนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .357 + .145(M_1) + .162(M_3) + .092(M_4) + .118(M_5) + .389(M_7) + .254(M_9) + .705(M_{10})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .319(M_1) + .140(M_3) + .094(M_4) + .095(M_5) + .326(M_7) + .187(M_9) + .615(M_{10})$$

ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

รายละเอียดดังตาราง 29

ตาราง 29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์ สกลนคร แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ	ปฏิเสธ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์ สกลนคร แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ	ปฏิเสธ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์ สกลนคร แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับ การศึกษา	ปฏิเสธ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์ สกลนคร แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ การทำงาน	ปฏิเสธ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์ สกลนคร แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภท บุคลากร	ปฏิเสธ
แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงานส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์ สกลนคร	ยอมรับ
แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์ สกลนคร	ปฏิเสธ
แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล ศูนย์สกลนคร	ยอมรับ
แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์ สกลนคร	ยอมรับ

ตาราง 29 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
แรงจูงใจในการทำงานด้านการเจริญเติบโตส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์ สกลนคร	ยอมรับ
แรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์ สกลนคร	ปฏิเสธ
แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของอาชีพส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์ สกลนคร	ยอมรับ
แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล ศูนย์สกลนคร	ปฏิเสธ
แรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล ศูนย์สกลนคร	ยอมรับ
แรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล ศูนย์สกลนคร	ยอมรับ
แรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์ สกลนคร	ปฏิเสธ
แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์ สกลนคร	ปฏิเสธ
แรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร	ปฏิเสธ

จากตาราง 29 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล
ศูนย์สกลนคร ไม่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา
ประสบการณ์การทำงาน และประเภทบุคลากร จึงปฏิเสธสมมติฐาน

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของอาชีพ
ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
ด้านการเจริญเติบโต ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จึงยอมรับสมมติฐาน

ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน
และด้านค่าตอบแทน ไม่มีส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล
ศูนย์สกลนคร จึงปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์
สกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 215 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ
52.56 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 37.67 มีการศึกษาระดับ
ปริญญาตรี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 82.33 มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน
6-10 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 43.26 และประเภทบุคลากรเป็นพนักงานราชการ
จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 38.14

2. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ
ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของอาชีพ ($\bar{X} = 4.03$)
ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.00$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.99$)
ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{X} = 3.95$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.92$) ด้านความมั่นคง
ในงาน ($\bar{X} = 3.90$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.89$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน
($\bar{X} = 3.87$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.85$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.84$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.57$) และด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.47$)
ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}=4.00$) รองลงมาคือ ด้านเวลา ($\bar{X}=3.98$) ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X}=3.850$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X}=3.80$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถสรุปผลได้ดังนี้

4.1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.4 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.5 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร 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 ($\beta=.094$) ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน ไม่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=4.11$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของอาชีพ ($\bar{X}=4.03$) ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X}=4.00$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X}=3.99$) ด้านการเจริญเติบโต ($\bar{X}=3.95$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.92$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=3.90$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X}=3.89$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}=3.87$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.85$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.84$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X}=3.57$) และด้านค่าตอบแทน ($\bar{X}=3.47$) ตามลำดับ

โดยด้านความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.23$) รองลงมาคือ ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X}=4.22$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X}=3.99$) ส่วนด้านค่าตอบแทน ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ ของท่าน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน ($\bar{X}=3.57$) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานที่ท่านได้รับความเหมาะสม ($\bar{X}=3.55$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X}=3.27$)

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับ มอบหมาย สามารถแก้ไขปัญหาค่าต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ รวมทั้ง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การ ประสานงาน และการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ องค์การ นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงพยาบาลในแต่ละระดับต่างก็มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม และการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติ สนับสนุนและส่งเสริมบุคลากร ในการพัฒนาศักยภาพ ตนเอง เช่น การเข้าร่วมอบรม การศึกษาต่อ รวมทั้งยอมรับฟังความคิดเห็น ยกย่อง ให้เกียรติ และมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ รับผิดชอบหรือตัดสินใจในงาน ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ จึงมีผลทำให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ เตี้ยคำ (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล ชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและ ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการ ยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านสถานะทางอาชีพ มีมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาซึ่งเท่ากับด้านความ มั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรีย์ พันธุ์แดงไทย (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้าน ความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ ทางสังคม และ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาดิดิน มิ่งโสภา (2564) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสาย สนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิเคราะห์ระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านนโยบายและการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปันัสยา หนูริง (2563) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พยาบาลโรงพยาบาลวิภาวดี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}=3.79$) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.78$) ความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=3.67$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.67$) การยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.65$) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X}=3.62$) ความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.58$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.46$) และค่าตอบแทน ($\bar{X}=3.43$) ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือความก้าวหน้า ($\bar{X}=3.43$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา กำจิตเอก (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัย แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี มีแรงจูงใจทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรหมภัสสร บุญแท้ (2561) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกอง 3 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพอไทย กระทรวงกลาโหม ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรกอง 3 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพอไทย กระทรวงกลาโหมมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชักขณา ไชยपालะ (2561) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลในกาปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโรงพยาบาลวัฒนมแพทย์ตรัง ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลวัฒนมแพทย์ตรัง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านปัจจัยเชิงจิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 56.20 พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 11.42 รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า 11.36 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 11.18 ด้านความสำเร็จในการทำงาน 11.16 ด้านความก้าวหน้าได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 11.00 ปัจจัยด้านอื่น มี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 66.04 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 11.33 ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคคล 11.16 ด้านนโยบายการบริหารงาน 11.09 ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล 11.04 ด้านความมั่นคงในงาน 10.78 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 10.64 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 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

โดยด้านปริมาณงาน ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.98$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.95$) ส่วน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร ($\bar{X} = 3.79$) และท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.79$)

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ส่วนใหญ่มีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน โดยใช้กลยุทธ์หรือเทคนิคต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่ดีมีคุณภาพ สิ้นเปลืองต้นทุนค่าใช้จ่าย และเวลาในการปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด ตอบสนองนโยบายและก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ เตี้ยคำ (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแพะ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านเวลา ด้านกระบวนการทำงานซึ่งมีค่าเท่ากับด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาติน มิ่งโสภา (2564)

ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดย ด้านคุณภาพงาน

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปันญา หนงูริง (2563) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลวิภาวดี ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือท่านมีการสรุปผลในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ในการปรับปรุงในการปฏิบัติงานอื่น ๆ ในอนาคต ($\bar{X}=3.67$) รองลงมาคือท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร ($\bar{X}=3.64$) ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีได้ตรงตามแผน ($\bar{X}=3.62$) ผลงานของท่านมีความถูกต้องครบถ้วนตรงตามมาตรฐานขององค์กร ($\bar{X}=3.62$) และท่านปฏิบัติงานสำเร็จได้ปริมาณตรงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ($\bar{X}=3.56$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา กำจิตเอก (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ผลการศึกษา พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการปฏิบัติการพยาบาล ($\bar{X}=4.08$) รองลงมาคือด้านบริหารจัดการและด้านวิชาการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับเท่ากัน ($\bar{X}=3.67$)

3. ผลการวิจัยเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ไม่มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทบุคลากร จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เมื่อมีการคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน จะไม่มีการจำกัดเพศ ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง เนื่องด้วยเหตุผลที่ว่าองค์การโดยทั่วไปได้ให้ความสำคัญเรื่องความรู้ความสามารถของบุคคลมากกว่าจะเน้นเรื่องเพศในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคคลไม่ว่าจะเพศใดก็ตามเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ ก็ต้องอยู่ในกฎระเบียบ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมือน ๆ กัน มีการปฏิบัติงานที่ทำงานในรูปแบบเดียวไม่ว่าจะมีประสบการณ์ทำงานมากหรือน้อย ก็ปฏิบัติงานรูปแบบเดียวกัน ไม่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานได้มากนัก บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ต่างก็เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถต่างก็มีองค์ความรู้จากสถานศึกษาที่หลากหลาย แต่เมื่อเข้ามาปฏิบัติงาน ต้องมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำความรู้นั้นมาใช้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นพนักงานทุก ๆ ช่วงอายุ พนักงานดังกล่าวทุกคนต้องได้รับการฝึกอบรมระบบทำงานแบบใหม่ อบรมการฝึกทักษะการให้บริการ ทักษะทางวิชาชีพ เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ใกล้เคียงกัน และปฏิบัติงานตามนโยบายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนการดำเนินงาน เพื่อเป็นการพัฒนาและบริหารจัดการงานตามภารกิจของโรงพยาบาลให้บรรลุ วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ตั้งไว้ นอกจากนี้เรื่องระบบการปฏิบัติงานที่ต้องทันสมัยแล้วพนักงานก็ต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงไปพร้อม ๆ กัน การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ซึ่งมีข้อกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน แม้ว่าจะสำเร็จการศึกษาสาขาใด เพศอะไร อายุเท่าไร หรือมีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดก็ตาม นอกจากนี้ บุคลากรโรงพยาบาลสกลนคร ส่วนใหญ่ต่างก็มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากประชาชนและมีความสำคัญกับองค์กร จึงมีความตั้งใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีอุดมการณ์ในการทำงาน

มีความเต็มใจและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถตลอดเวลา มีความมุ่งมั่นที่ต้องการจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อความสำเร็จขององค์กร และพยายามผลักดันตนเองในการพัฒนาผลงานให้สูงขึ้น มีความพยายามทุ่มเทในการทำงานให้มีประสิทธิผลการทำงานสูงสุด รวมถึงให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ตามพันธกิจของหน่วยงานคือ 1) พัฒนาระบบบริการสุขภาพแบบองค์รวม ครอบคลุม 4 มิติ อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยเน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง 2) พัฒนาระบบบริหารจัดการและระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการตลอดจนนำเทคโนโลยีและมีประสิทธิภาพมาใช้ในองค์กรเพื่อรองรับโรงพยาบาลที่เป็นเลิศ 3) บริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ 4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กร ภาคีเครือข่ายระบบบริการคุณภาพ และสนับสนุนการนำความรู้ ภูมิปัญญาไทยมาใช้ในการดูแลสุขภาพ เพื่อการพึ่งพาตนเองของประชาชน 5) ปรับปรุงโครงสร้างสิ่งแวดล้อม ภูมิสถาปัตยกรรมและบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แม้ว่าบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จะเป็นเพศอะไร อายุเท่าไร มีการศึกษาระดับไหน มีประสบการณ์ทำงานเท่าไร และมีตำแหน่งใด ๆ ก็ตามจึงทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ไม่มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทบุคลากร

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชร เนตรวิจิตร (2560)

ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงพยาบาล พบว่า ระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และพนักงานโรงพยาบาลลาดบัวหลวงที่มีเพศ อายุ รายได้และอายุงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธุ์ชัชวรัตน์กาญจนวงษ์ (2562) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานงบประมาณที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อูไรลักษณ์ ปุ่มเป้า (2565)

ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร 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 ยังมีแรงจูงใจในการบริการเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงานมาก ลักษณะของอาชีพมาก ลักษณะของงานมาก ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามาก ความก้าวหน้าในการทำงานมาก การเจริญเติบโต ความรับผิดชอบมาก จะทำให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนครมากขึ้นด้วย

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การที่องค์กรที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูง จะเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้าม องค์กรที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่ำจะเป็นองค์กรที่ไม่ประสบความสำเร็จ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งเอาไว้ โดยจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Cumming and Schwab (1973), Steers (1977), Schermerhorn, Hunt, and Osborn (1991) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก โดยจะส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บริหารจะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ ซึ่งโรงพยาบาล

ศูนย์สกลนครมีการสร้างแรงจูงใจ อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อาทิ การจัดโครงสร้างการทำงาน การกำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน การให้การสนับสนุน การช่วยเหลือกันซึ่งกันและกันในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน การยกย่อง ชมเชยในความสำเร็จ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ต่อหน่วยงาน มีการจัดกิจกรรม ร่วมกัน มีการมอบรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติงานดีเด่น มีการจัดการ ประชุมเพื่อแก้ไขปัญหา การทำงานร่วมกันระหว่างกองต่าง ๆ ในทุกสัปดาห์ มีการประเมินผล การทำงาน ด้วยความยุติธรรม โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะเป็นแรงผลักดัน ให้บุคลากรสามารถ ทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ และส่งผลให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด แรงจูงใจของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959 : pp.113-115) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักในงานของตน ทำให้บุคคล ในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงาน ทำให้ การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคคลใช้ความพยายามที่จะทำให้ผลงาน และปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ

นอกจากนั้น แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในองค์กร และมีความจำเป็นต่อการบริหารทุนทางปัญญา แรงจูงใจเป็นฐานและปัจจัยที่บุคลากร เลือกว่าจะทำเชิงคุณภาพหรือเชิงปริมาณ แรงจูงใจเป็นฐานและปัจจัยที่ของระดับความ ทุ่มเทของบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จและแรงจูงใจเป็นฐานของระยะเวลาที่พนักงาน ใช้ในการทำงานให้สำเร็จบุคลากรที่มีแรงจูงใจจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ มากกว่าบุคลากรที่ไม่มีแรงจูงใจและมีส่วนในการสร้างพฤติกรรมองค์กร นอกจากนี้แรงจูงใจของบุคลากรจะมีผลกระทบอย่างมากกับผลการดำเนินงานขององค์กร แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) อย่างแนบแน่น ความพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ตนจะต้องทำให้สำเร็จ ความพอใจในการทำงานอาจเป็นผลมาจากลักษณะทางกายภาพและสังคมในที่ทำงาน ยิ่งพนักงานมีความพอใจในการทำงานมากเท่าไร บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดี มากเท่านั้น

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ เตี้ยคำ (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล

ชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R)=.733 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ ได้ร้อยละ 53.7 ($R^2=0.537$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาศิน มิ่งโสภา (2564) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิเคราะห์ด้านความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่าด้านความสำเร็จของงาน และด้านนโยบายและการบริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิสยา หนูริง (2563) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลวิภาวดี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.592 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี ได้ร้อยละ 59.2 เมื่อพิจารณาค่า Significant ที่ระดับ 0.000 มีจำนวน 4 ข้อ คือความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา กำจิตเอก (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ในทางบวกระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรหมภัสสร บุญแท้ (2561) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกอง 3 ศูนย์รักษาความปลอดภัย

กองบัญชาการกองทัพไทย กระทรวงกลาโหม ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิจักขณา ไชยपालะ (2561) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลในกาปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรงพยาบาลวัฒนะแพทยตวรรษ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลวัฒนะแพทยตวรรษ อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่า r สูงที่สุดโดยมีระดับของความสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง ($r=0.700$) และ ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.583$) ด้านปัจจัยค่าจูงมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับสูงทั้งหมดโดยมีด้านความมั่นคงในงานสูงที่สุด ($r=0.775$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำสุดอยู่ที่ ($r=0.661$) เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า แรงจูงใจ ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูง มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ส่วนแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร มีนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจหลักของหน่วยงาน ที่กำหนดมาจากส่วนกลาง มีการจัดโครงสร้าง แบ่งหน้าที่ อย่างชัดเจน มีการปกครองและจ่ายงาน ตามสายการบังคับบัญชา มีเอกสารกำหนดหน้าที่ประจำตัวตามตำแหน่งงานทุกตำแหน่ง การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร มีการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ รวมทั้งมีกฎระเบียบเป็นหลักเทียบการประพฤติ การปฏิบัติที่ถูกต้อง ดีงามของบุคลากรในองค์กร การปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมนั้น สอดคล้องตามหลักศีลธรรมความโปร่งใส การให้บริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และการพัฒนาตนเอง การกำหนดแนวปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร และปฏิบัติตามแนวทางนั้นย่อมทำให้เกิดคุณภาพทั้งบุคคลและองค์การ

ในส่วนของเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกันั้น จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านค่าตอบแทน

เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร มีความรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับยังไม่มีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ แต่เนื่องจากความจำเป็นในชีวิตความเป็นอยู่ หรือสถานะทางสังคม ครอบครัว ของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ที่แตกต่างกัน จึงยังไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่า ค่าตอบแทนในระดับใดถึงจะเพียงพอต่อความต้องการหรือความจำเป็น ทั้งนี้เนื่องจากสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ด้วยราคาสินค้าเครื่องใช้อุปโภคบริโภคต่าง ๆ มีราคาสูงขึ้น ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายสูง ค่าตอบแทนที่ได้รับจึงไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน หรือหากค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายแต่ก็ไม่มีเหลือเก็บ ซึ่งถ้าหากมีการปรับขึ้นอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน ก็คงจะไม่สามารถทำให้ทุกคนมีพึงพอใจและรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม เมื่อได้แล้วก็อยากจะได้เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด จึงเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ส่งผลให้การวิจัยพบอีกว่า เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับนั้นไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เนื่องจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนครได้รับ ถูกกำหนดให้เป็นอัตราที่เป็นมาตรฐานเดียวกันกับโรงพยาบาลรัฐบาลอื่น ๆ โดยการกำหนดจากกระทรวงสาธารณสุข เพราะเกี่ยวเนื่องกับนโยบายรัฐบาลและสภาวะเศรษฐกิจของประเทศ จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านค่าตอบแทน โดยหน่วยงานในระดับนโยบายควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับเงินเดือนให้มีความเหมาะสม และเพียงพอ กับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ และด้านสภาพการทำงาน โดยควรจัดสรรอัตราค่าจ้างและบุคลากรในหน่วยงานให้เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวน ปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง รวมทั้งจัดระบบสาธารณูปโภค เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม ฯลฯ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

1.2 โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ควรเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้ความรู้ และปลูกฝังให้บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร ให้ตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่น ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และด้านคุณภาพของงาน โดยการปลูกฝังให้บุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ปฏิบัติงานให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้และรู้จักศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น

1.3 โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเสริมสร้าง และพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนครทุก ๆ คน อย่างเท่าเทียมกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ การทำงาน และประเภทบุคลากร โดยกำหนดนโยบายและการบริหารให้ชัดเจน และเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันรวมทั้ง การพิจารณาโครงสร้างและอัตรากำลัง และความชัดเจนในการมอบหมายงาน สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสม ควรเปิดโอกาสให้พนักงานภายในองค์กรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงวิธีดำเนินงาน พร้อมทั้งเสนอวิธีการแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการทำงาน อย่างยั่งยืน อันนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

1.4 โรงพยาบาลศูนย์สกลนครควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของอาชีพ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการเจริญเติบโต ด้านความรับผิดชอบ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ตามลำดับ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่าง เต็มกำลังความสามารถและได้ตามมาตรฐานในตำแหน่งหน้าที่ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับ การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน รวมทั้งให้บุคลากร ได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เช่น ภาวะผู้นำ

ของผู้บริหาร การสร้างทีมงานของผู้บริหาร การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร
วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เป็นต้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับ
โรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดอื่น ๆ ที่อยู่ใกล้เคียงกัน เช่น โรงพยาบาลนครพนม
โรงพยาบาลมุกดาหาร เพื่อที่จะได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในแต่ละโรงพยาบาล

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัย
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนครเป็นข้อมูล
เชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เป็นต้น

2.4 ควรศึกษาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร
เพื่อจะให้ทราบข้อมูลเป็นแนวทางในการเพิ่มระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โกรเฮ้สยาม จำกัด. วิทยานิพนธ์ ropic.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ บธ.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.*
- กันตยา เพิ่มผล. (2551). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: ศิริการพิมพ์.*
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- กานดา คำมาก. (2555). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.*
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- ขวัญชนก ฤทธิ์บัว. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา. สำนักงานสรรพากรภาค 6. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยนานาชาติ แอสตัมฟอร์ด.*
- คำจัน ลอวันโซ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผล ในการดำเนินงานของแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอสิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ ropic.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร.*
- คำนาย อภิรัชญาสกุล. (2560). *การบริหารทรัพยากรบุคคล = Human resource management. กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิง.*

- จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จิตติมา อัครธิตีพงศ์. (2556). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development)*. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ, พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จำลองณ์ ขุนพลแก้ว. (2551). *หลักการเพิ่มผลผลิต*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. การค้นคว้าอิสระ รม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐวัตร เบ็ญวันปลุก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กาลสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- ธนิดา กำจิตเอก. (2562). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี*. สารนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- เนตรหทัย ณรงค์แสง. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ รม.ม. อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดีย จำกัด.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2555). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.

- ปณัสยา หนูริง. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลวิภาวดี*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปาริชาติ กุ๊ซ. (2556). *สถิติสำหรับงานวิจัยทางการพยาบาลและการใช้ โปรแกรม SPSS for Windows*. กรุงเทพฯ: จุฑทอง.
- พรหมภัสสร บุญแท้. (2561). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกอง 3 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย กระทรวงกลาโหม*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- พัชร เนตรวิจิตร. (2560). *แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. การค้นคว้าอิสระ ropic.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. อุตรดิตถ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- พันธุ์ธัช รัตนกาญจนวงษ์. (2562). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิจักษณ์ ไชยपालะ. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลวัฒนะแพทย ตรีง*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ไพบูลย์ ตั้งใจ. (2554). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4: กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรีจำกัด จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตร์ มหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย .
- มณฑรา ธรรมบุศย์. (2551). *ทฤษฎีการเรียนรู้ของธอร์นไดค์*. สืบค้นจาก <https://sites.google.com/site/psychologybkf1/home/citwithya-kar-reiyn-ru/thvsdi-kar-reiyn-rukxng-th-xrn-dikh>

- รวินท์พร สุวรรณรัตน์ และ บังอร โสฬส. (2560). *แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรวัยทำงาน*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- รุ่งธนา แสงมณี. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดภาค 6*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร. (2563). *รายงานประจำปี 2563*. สกลนคร: โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร, 2563
- ลาวัญย์ ศิวสวัสดิ์. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วรัท พฤชากุลนันท์ (2551). *ประสิทธิภาพและประสิทธิผล* เข้าถึงได้จาก <http://peenet.blogspot.com/2008/07/efficiency-effectivenessadministrator.html>.
- วันชัย รินทะ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ศศิธร รุจนเวช. (2559). *การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย*. เอกสารประกอบการสอน. นครปฐม: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ศักรินทร์ นาคเจือ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการอุตสาหกรรมทหาร*. การศึกษาหลักสูตร วท.ม. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา ด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศิรดา เพชรแก้วกุล. (2563). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อักษรภาพพัฒนา.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2545). *การกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมบูรณ์ เหล่าทอง. (2551). *การศึกษาขีดความสามารถและความคาดหวังจากประชาชนของนักการเมืององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพัทลุง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สรชัย พิศาลบุตร. (2556). *การวิจัยทางธุรกิจ = Business research*. กรุงเทพฯ: บริษัท วิทย์พัฒนา.
- สาธิต แก้วทึง. (2560). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน การทางพิเศษแห่งประเทศไทยฝ่ายควบคุมจราจร*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต บธ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- สิริลักษณ์ เตี้ยคำ. (2564). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น*. รายงานการวิจัย. ขอนแก่น: โรงพยาบาลขอนแก่น.
- สุพัตรา สุภาพ (2536). *เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ “เน้นพฤติกรรมมนุษย์”*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมนิมิต.
- สุมานันท์ สกฤตตี. (2561). *แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย การศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- อโนทัย ตริวาณิช. (2552). *สถิติธุรกิจ*. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์ ขอนแก่นการพิมพ์.

- อดุลย์ ทองจำรุณ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ*. ปัญหาพิเศษ วศ.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2557). *หลักการจัดการ*. สงขลา: บริษัท นำศิลป์โฆษณา.
- อัญชลี มั่นตระกูล. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา องค์การมหาชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม.. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จันทบุรี-ตราด*. สารนิพนธ์ รป.ม. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุไรลักษณ์ ปุ่มเป้า. (2565). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน*. ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- อุษา เพ็ญประยูร. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อุสุมา คักดีไพศาล. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียดดี แมเนจเม้นท์ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Barnard, C. I. (1974). *The Functions of the Executive* (30th Anniversary ed.).
- Best, J.W. (1993). *Research in Education*. Boston, M.A. : Allyn and Bacon.
- Certo, C.S. *Modern management*. New Jersey: Prentice Hall, 2000.

- Chruden, H. J. & Sherman, A. W. (1968). *Personnel Management* (3rd ed.). Cincinnati: South Western.
- Cummings, L. L., & Schwab, D. P. (1973). *Performance in organizations: determinants and appraisal*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Fried Lander, F. and H. Pickle. (1968). "Components of Effectiveness in Small Organizations," *Administrative Science Quarterly*. 13 (55) : 280–304.
- Garudzo–Kusereka, Louis. (2005). *Factors Influencing the Motivation of Zimbabwean Secondary School Teacher : An Education Management Perspective*.
- Gibson et al. (1973). *Organizational : Behavior, Structure, Process ; Behavior*. Dallas. Texas : Business Publication, Inc.
- Harrington, H. (1996). *James and James S. Harrington. High performance benchmarking 20 steps to success*. New York: McGraw–Hill
- Hossian. (2012). *The Motivation to Work*. New York: McGraw–Hill Book Company.
- Herzberg, F. Bernard, M. ,& Barbara, B.S (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Herzberg, Frederick. (1966). *Work and Nature of man*. Cleveland: Word Publishing Company.
- Lindner, J. R & Buford, J. A., Jr., (2002). *Human resource management in local government: Concepts and applications for HRM students and practitioners*. Cincinnati: South–Western.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York, NY: Harper & Row Publishers.
- McClelland, D.C. (1961). *The Achievement Motive*. New York: Appleton–Century Crofts, Inc.
- McAllister, S. (2006). "Competency based assessment of speech pathology student' performance in The workplace. Retrieved May 14, 2022, from <http://ses.library.usyd.edu.au/handle>.
- Millet. (1994). *Management in the Public Service. The quest for effective performance*. New York: McGraw–Hill Book.

- Ntisa, A.A. (2015). *Job Satisfaction, Organisational Commitment, Turnover Invention, Absenteeism and Workperformance amongst academics with in South African Universities Of Technology*. A thesis submitted in fulfilment of the requirements for the degree of Doctor Technologiae. Vaal University of Technology.
- Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Schermerhorn. John R., James G. Hunt and Richard N. Osborn. (1991). *Managing Organizational Behavior*. 4th ed. New York: John Willey and Sons.
- Steers, R.M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.
- Stevens, James P. (2002). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences*. 4th ed. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Vroom, H. V., & L. Edward Deci. (1997). *Management and motivation*. New York: Penguin Book.
- Woodcock, M. (1989). *Team Development Manual* 2nd ed. Great Britain: Billing and Son,

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายแพทย์พีรวัฒน์ วัฒนาดำรงเดช

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกัญญาพรณ์ คำชมภู รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๓๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญากรณ์ สวัสดิ์โรสงค์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกัญญาพรณ์ คำชมภู โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๓๔ ๑๒๘๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน แพทย์หญิงจินดารัตน์ ชัยโพธิ์คำ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกัญญาพรณ์ คำชมภู รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๓๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาพรรณ สวัสดิ์ไธสงค์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกัญญาพรณ์ คำชมภู โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๓๔ ๑๒๘๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกัญญาพรณ์ คำชมภู รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๓๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาพรรณ สวัสดิ์ไธสงค์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกัญญาพรณ์ คำชมภู โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๓๔ ๑๒๘๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกัญญาพรณ์ คำชมภู รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๓๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาธรรม์ สวัสดิ์โรสงค์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกัญญาพรณ์ คำชมภู โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๓๔ ๑๒๘๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชاکริต ขาญชิตปรีชา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกัญญาพรณ์ คำชมภู รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๓๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาธรรม สวัสดิ์โรสงศ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยธรรม)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกัญญาพรณ์ คำชมภู โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๓๔ ๑๒๘๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๖๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบึงกาฬ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกัญญาพรณ์ คำชมภู รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๓๓๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย รมเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๖๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ดี)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกัญญาพรณ์ คำชมภู โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๓๓๔ ๑๒๘๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายแพทย์พีธวัฒน์ วัฒนาดำรงเดช

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกัญญาพรณ์ คำชมภู รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๖๔๒๓๑๓๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย รมเย็น เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๖๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกัญญาพรณ์ คำชมภู โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๓๔ ๑๒๘๗

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา ตำแหน่ง รักษาราชการแทน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ตำแหน่ง ประธานหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ตำแหน่ง กรรมการหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
4. แพทย์หญิงจินดารัตน์ ชัยโพธิ์คำ ตำแหน่ง นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ
โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร
5. นายแพทย์พีรวัฒน์ วัฒนาดำรงเดช ตำแหน่ง นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ
โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



รหัสของแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้ จะเก็บเป็นความลับซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง จึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามเป็นจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์

สกลนคร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นข้อมูลเฉพาะบุคคล และจะนำไปเป็นประโยชน์เฉพาะทางวิชาการเท่านั้น โดยจะไม่เปิดเผยให้ผู้อื่นได้ทราบ ผู้วิจัยขอขอบคุณอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาให้

ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

นางสาวกัญญาพรณ์ คำชมภู

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่นที่ 12

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามความเป็นจริงของท่านในปัจจุบัน

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 20-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงาน

 ต่ำกว่า 6 ปี 6-10 ปี 11-20 ปี 21 ปีขึ้นไป

5. ประเภทบุคลากร

 ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในรายการเป็นการสำรวจตามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของท่าน โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (สามารถเลือกได้เพียงข้อละ

1 คำตอบ) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ลักษณะของงาน						
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2	ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่					
3	งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของตนเอง					
4	ท่านพึงพอใจกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
5	งานที่ท่านได้รับมอบหมายท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
ความสำเร็จในงาน						
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตามกำหนดเวลา					
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความสำเร็จในงาน (ต่อ)						
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้อง เรียบร้อย					
4	ท่านพึงพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่านปฏิบัติ					
5	ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพเหมาะสม กับงานอยู่เสมอ					
ความก้าวหน้าในการทำงาน						
1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อน ขั้นเลื่อนตำแหน่ง					
2	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
3	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน					
4	ท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
5	ท่านรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
ความรับผิดชอบ						
1	ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน					
2	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
3	ท่านอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมาย ในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
5	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การเจริญเติบโต						
1	ท่านพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ					
2	ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่					
3	ท่านมักแสวงหาโอกาสในการทำงาน					
4	ท่านมักเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ และได้รับความสำเร็จในชีวิต					
5	ท่านมีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่					
6	ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน					
7	ท่านเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน					
การยอมรับนับถือ						
1	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน					
2	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
5	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงาน					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ลักษณะของอาชีพ						
1	อาชีพที่ท่านทำมีความมั่นคง					
2	อาชีพที่ท่านทำมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน					
3	งานที่ท่านดำเนินงานมีความท้าทายและน่าสนใจ					
4	ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่เพื่อความก้าวหน้า					
5	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน					
6	ท่านได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ด้วยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อ เพื่อความสำเร็จในอาชีพ					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
1	เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง					
2	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน					
3	ในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ					
4	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาในการทำงาน					
5	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน					
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง					
3	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม					
5	ท่านได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานตามระดับความสามารถของตนเอง					
นโยบายและการบริหารงาน						
1	นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานท่านมีความเหมาะสม					
2	ท่านมีความพึงพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน					
3	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม					
4	การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีระบบ แบบแผน ที่ชัดเจน					
5	ท่านมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย เพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
สภาพการทำงาน						
1	หน่วยงานของท่านมีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง					
2	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
3	หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องทำงานมีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
4	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น					
5	บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน					
ความมั่นคงในงาน						
1	ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้					
2	ท่านมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ยาวนานตลอดอาชีพการทำงาน					
3	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่าและความสำคัญต่ออนาคตของท่าน					
4	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้ตามมาตรฐานในตำแหน่งหน้าที่					
5	ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น					

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	คำตอบแทน					
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
2	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
3	คำตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
4	การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ ของท่าน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน					
5	คำตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล

ศูนย์สกลนคร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในรายการเป็นการสำรวจตามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของท่าน โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (สามารถเลือกได้เพียงข้อละ 1 คำตอบ) โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ประเด็น/ ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพของงาน						
1	ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ					
2	ผลของงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้					
3	ท่านมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น					
ด้านปริมาณงาน						
1	ท่านปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2	ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
3	ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
ด้านเวลา						
1	การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน					
2	ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน					
3	ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น					
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน						
1	ท่านนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
2	ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร					
3	ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล ศูนย์สกลนคร	.983	ใช้ได้
1.1 ลักษณะของงาน	.881	ใช้ได้
1.2 ความสำเร็จในงาน	.882	ใช้ได้
1.3 ความก้าวหน้าในการทำงาน	.878	ใช้ได้
1.4 ความรับผิดชอบ	.891	ใช้ได้
1.5 การเจริญเติบโต	.866	ใช้ได้
1.6 การยอมรับนับถือ	.926	ใช้ได้
1.7 ลักษณะของอาชีพ	.808	ใช้ได้
1.8 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.932	ใช้ได้
1.9 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.899	ใช้ได้
1.10 นโยบายและการบริหารงาน	.862	ใช้ได้
1.11 สภาพการทำงาน	.879	ใช้ได้
1.12 ความมั่นคงในงาน	.914	ใช้ได้
1.13 ค่าตอบแทน	.941	ใช้ได้
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร	.971	ใช้ได้
2.1 ด้านคุณภาพของงาน	.923	ใช้ได้
2.2 ด้านปริมาณงาน	.866	ใช้ได้
2.3 ด้านเวลา	.890	ใช้ได้
2.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	.897	ใช้ได้
ภาพรวมทั้งหมด	.988	ใช้ได้

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

	ลักษณะของงาน	ค่าอำนาจจำแนก
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	.589
2	ท่านมีอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	.426
3	งานที่ท่านได้ทำอยู่ในขณะนี้เป็นการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ ของตนเอง	.532
4	ท่านพึงพอใจกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	.502
5	งานที่ท่านได้รับมอบหมายท้าทายทำให้มีความกระตือรือร้นใน การปฏิบัติงาน	.672
ความสำเร็จในงาน		
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ตาม กำหนดเวลา	.616
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่วางไว้	.399
3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำอยู่ได้อย่างถูกต้องเรียบร้อย	.518
4	ท่านพึงพอใจในความสำเร็จในงานที่ท่านปฏิบัติ	.477
5	ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพเหมาะสมกับงานอยู่เสมอ	.716

ความก้าวหน้าในการทำงาน		ค่าอำนาจจำแนก
1	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำให้ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	.575
2	ท่านได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ความสามารถโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	.742
3	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	.746
4	ท่านมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	.618
5	ท่านรู้สึกว่าคุณมีความก้าวหน้าในการทำงาน	.699
ความรับผิดชอบ		
1	ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน	.748
2	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	.659
3	ท่านอุทิศเวลาทำงานอย่างเต็มที่เมื่อได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงาน	.602
4	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	.633
5	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานในหน้าที่	.757
การเจริญเติบโต		
1	ท่านพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ	.573
2	ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	.674
3	ท่านมักแสวงหาโอกาสในการทำงาน	.692
4	ท่านมักเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ และได้รับความสำเร็จในชีวิต	.643
5	ท่านมีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่	.693
6	ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน	.453
7	ท่านเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงาน	.536

การยอมรับนับถือ		ค่าอำนาจจำแนก
1	ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน	.711
2	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	.695
3	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	.732
4	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างดีจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	.806
5	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานใน การทำงาน	.688
ลักษณะของอาชีพ		
1	อาชีพที่ท่านทำมีความมั่นคง	.582
2	อาชีพที่ท่านทำมีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน	.606
3	งานที่ท่านดำเนินงานมีความท้าทายและน่าสนใจ	.799
4	ท่านมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่เพื่อความก้าวหน้า	.625
5	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับการดำเนินงาน	.565
6	ท่านได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ด้วย การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อ เพื่อความสำเร็จในอาชีพ	.477

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		ค่าอำนาจจำแนก
1	เพื่อนร่วมงานของท่านทุกระดับ มีความสนิทสนมเป็นกันเอง	.757
2	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงาน	.728
3	ในหน่วยงานของท่านเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ	.567
4	ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้ในกรณีที่ท่านมีปัญหาในการทำงาน	.816
5	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	.737
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		
1	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถเข้าใจนโยบายและแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน	.721
2	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง	.832
3	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	.805
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนตามความเหมาะสม	.449
5	ท่านได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานตามระดับความสามารถของตนเอง	.755
นโยบายและการบริหาร		
1	นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานท่านมีความเหมาะสม	.587
2	ท่านมีความพึงพอใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน	.738

นโยบายและการบริหาร		ค่าอำนาจจำแนก
3	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม	.645
4	การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีระบบ แบบแผนที่ชัดเจน	.673
5	ท่านมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	.658
สภาพการทำงาน		
1	หน่วยงานของท่านมีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมเพียงพอต่อ จำนวนปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง	.656
2	หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	.802
3	หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องทำงาน มีสภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	.544
4	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอเช่น ระบบ ประปา ไฟฟ้า และน้ำดื่ม เป็นต้น	.715
5	บรรยากาศในสถานที่ทำงานของท่าน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายที่จะปฏิบัติงาน	.772
ความมั่นคงในงาน		
1	ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	.733
2	ท่านมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้นานตลอดอาชีพการทำงาน	.734
3	ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันมีคุณค่าและ ความสำคัญต่ออนาคตของท่าน	.701
4	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและได้ตาม มาตรฐานในตำแหน่งหน้าที่	.845
5	ท่านมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมเพื่อ พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น	.816

	ค่าตอบแทน	ค่าอำนาจจำแนก
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	.850
2	อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	.851
3	ค่าตอบแทนนอกเวลาปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	.662
4	การเบิกจ่ายสวัสดิการอื่น ๆ ของท่าน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าพาหนะ เป็นต้น มีความเพียงพอ รวดเร็วและถูกต้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน	.717
5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	.812

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล

ศูนย์สกลนคร

	ด้านคุณภาพของงาน	ค่าอำนาจจำแนก
1	ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	.731
2	ผลของงานที่ท่านปฏิบัติ มีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้	.787
3	ท่านมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น	.807
	ด้านปริมาณงาน	
1	ท่านปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้	.732
2	ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.624
3	ท่านมีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.588

ด้านเวลา		ค่าอำนาจจำแนก
1	การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน	.737
2	ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	.709
3	ท่านมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น	.723
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน		
1	ท่านนำทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	.840
2	ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร	.713
3	ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า	.814

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	กัญญาพรณ์ คำชมภู
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 14 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2533
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 341 ตำบลห้วยยาง อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร 47000 โทรศัพท์ 0833341287
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2551	โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล
พ.ศ. 2557	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาอุปกรณ์การแพทย์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน
พ.ศ. 2559	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีความปลอดภัยและ อาชีวอนามัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2558 – พ.ศ. 2559	วิศวกรชีวการแพทย์ โรงพยาบาลรามธิบดี
พ.ศ. 2559 – พ.ศ. 2560	วิศวกรชีวการแพทย์ โรงพยาบาลกรุงเทพ คริสเตียน
พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2562	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ โรงพยาบาล จุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย
พ.ศ. 2562 ถึงปัจจุบัน	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ โรงพยาบาล ศูนย์สกลนคร