

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุน
ของกรมการแพทย์¹

Motivation Affecting the Work Effectiveness Among Government Offices
In Support Unit, Department of Medical Services

นิตยา มีเสมอ²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยวิเคราะห์ข้อมูลตามการกระจายการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ จำนวน 180 คน ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแสดงผลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์ โดยการใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) การศึกษาพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านปัจจัยจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยค้ำจุนภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objectives of this research were to study the relationship between motivation and work effectiveness among government officials in Support Unit, Department of Medical Services.

The researcher conducted the survey research through the data analysis proceeded according to quantitative analysis. The research samples consist of the 180 Government Officials in Support Unit, Department of Medical Services. A questionnaire was applied for collecting data which were analyzed in a percentage, a mean and a standard deviation in order to demonstrate the relation between the factors of motivation and effectiveness of Government Officials in Support Unit, Department of Medical Services through Pearson Correlation analysis. The results of this research indicated that overall motivation of the respondents was at a high level. Motivation factors were at a high level and maintenance factors were at a high level. Furthermore, overall work effectiveness of the respondents was at a high level

The results of testing hypothesis revealed that motivation factors were positively related with work effectiveness of the respondents with a statistical significance level of .05. The relationship between these variables was high. Likewise, maintenance factors were positively related with work effectiveness of the respondents with a statistical significance level of .05. The relationship between these variables was high. Lastly, motivation was positively related with work effectiveness of the respondents with a statistical significance level of .05. The relationship between these variables was high.

Keywords : Motivation, Work effectiveness

บทนำ

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ การเมืองโลก มีผลทำให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีความเชื่อมโยงระหว่างกัน มากขึ้นกลายเป็นโลกไร้พรมแดน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทยซึ่งอยู่ในประเทศที่กำลังพัฒนา สิ่งที่จะช่วยกันขับเคลื่อนประเทศไปข้างหน้าให้ทันการเปลี่ยนแปลงนั้นคือ “คน” โดยเฉพาะคนที่อยู่ในองค์การภาครัฐ ที่เปรียบเสมือนสื่อกลางระหว่างประชาชนกับประเทศชาติ ดังนั้นกำลังหลักในการพัฒนาประเทศจะมาอยู่ที่หน่วยงานภาครัฐ กระจายการบริหารไปยังกระทรวงต่าง ๆ ภาครัฐต้องปรับตัวให้เข้ากับการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคดิจิทัล ต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉมให้สามารถเป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจและเป็นพึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง

ในส่วนของข้าราชการต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนอันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างคุณค่า และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน กรมการแพทย์ เป็นกรมในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2552 กรมการแพทย์มีหน่วยงานในสังกัดทั้งสิ้น 44 หน่วยงาน แบ่งเป็นหน่วยงานสนับสนุน 11 หน่วยงาน หน่วยงานส่วนกลาง (โรงพยาบาล/สถาบันเฉพาะทาง) 16 หน่วยงาน และหน่วยงานส่วนภูมิภาค (โรงพยาบาลเฉพาะทาง) 17 หน่วยงาน

ในปัจจุบันบุคลากรภายในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์ ประกอบไปด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ รวมทั้งหมด 329 คน มีการลาออก การโอนย้าย การเปลี่ยนสายงาน และการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพด้วยปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เช่น ปัญหาจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อม ไม่มีความก้าวหน้าในสายงาน อัตราค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ การเดินทาง ปัญหาส่วนตัว เป็นต้น สิ่งที่จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพนั้นต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในกรมการแพทย์ทุกฝ่ายร่วมมือกัน ปฏิบัติงานด้วยจิตใฝ่มุ่งมั่นและเต็มใจอย่างแท้จริง ซึ่งการที่จะได้รับความร่วมมือนั้นผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์การ

การบริหารงานของกรมการแพทย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงานนั้นต้องใช้หลักการบริหารหลายด้านโดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญในการบริหารจัดการองค์การ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์นั้นจะทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า และสามารถบรรลุถึงเป้าหมายสูงสุดขององค์การทำให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ในท้ายที่สุด ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีความพร้อมในปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้กรมการแพทย์ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในกรมการแพทย์อย่างไร

คำถามในการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์ ในระดับใด อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-Factor Theory)

Frederick Herzberg และคณะ เมื่อปี ค.ศ. 1959 เป็นผู้คิดค้นทฤษฎีนี้ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (The Motivation Hygiene Theory เพื่อเสนอทฤษฎีปัจจัยกระตุ้น-ปัจจัยค้ำจุน หรือเรียกอีกแบบหนึ่งว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ในการทำงานนั้นจะต้องมีสิ่งที่ทำให้เกิด ความพึงพอใจ ซึ่งเรียกว่าปัจจัยกระตุ้น และสิ่งที่ไม่พอใจหรือส่วนประกอบที่เสริมให้คนเกิดความพึงพอใจอยู่เสมอจึงเรียกว่าปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย โดยความพึงพอใจ หรือความไม่พอใจในงานที่ทำนั้นไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน อันจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารจัดการ ความสมดุลในชีวิต ความมั่นคงในงาน

การวัดประสิทธิผล

ริชาร์ด เอ็ม สเตียร์ (Richard M. Steers 1977 : 8) ได้เสนอว่า การวัดประสิทธิผลสามารถทำได้ที่ดีที่สุดด้วยการพิจารณาแนวความคิด 3 ประการ ได้แก่

1. การบรรลุเป้าหมาย (Goal optimization) ซึ่งประสิทธิผลในที่นี้ หมายถึงความสามารถขององค์กรในการได้มาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีจำกัดและมีคุณค่าให้เป็นประโยชน์ที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ใน การปฏิบัติตามเป้าหมาย

2. แนวความคิดด้านระบบการวิเคราะห์เป้าหมายตาม แนวความคิดนี้มุ่งที่การกระทำในรูปแบบ ซึ่งหมายความว่าเป้าหมายไม่ได้อยู่นิ่งกับที่เปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา

3. การเน้นเรื่องพฤติกรรม เป็นการเน้นบทบาทของ พฤติกรรมของบุคคลในองค์การที่มีต่อความสำเร็จขององค์การในระยะยาว หรือการยอมรับว่าเป้าหมายขององค์การจะสามารถบรรลุถึงได้โดยอาศัยพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

องค์ประกอบของการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

Peterson และ Plowman (1953 อ้างใน อูสุมา ศักดิ์ไพศาล, 2556, หน้า 31) ให้แนวคิดด้านองค์ประกอบในการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จำแนกออกเป็น 4 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

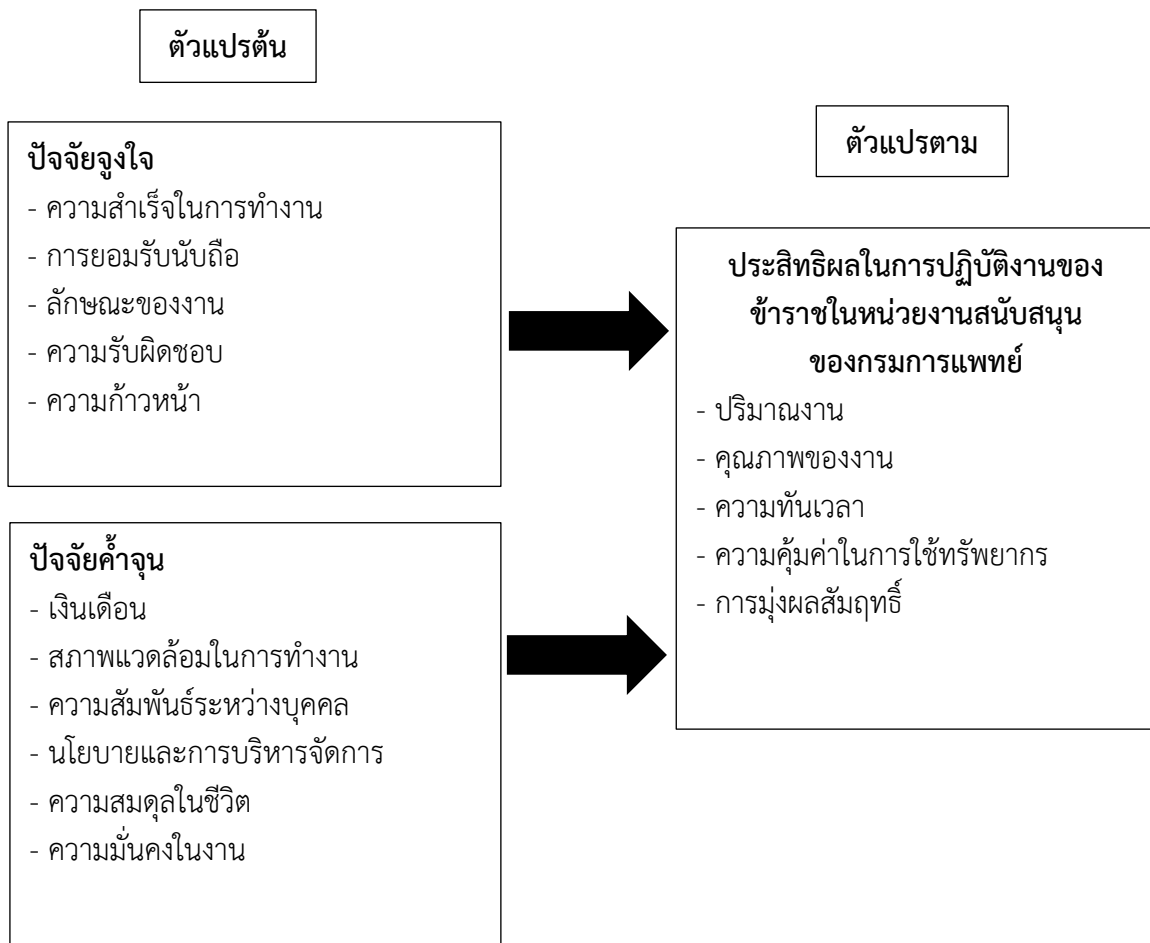
1. คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง การที่ผู้ผลิตหรือผู้ปฏิบัติงานและ ผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่า และได้รับความพึงพอใจทั้ง 2 ฝ่าย โดยที่ผลการทำงานถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐาน มีความรวดเร็วและ ก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่องค์กร

2. ปริมาณของงาน (Quantity) เป็นปริมาณงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถทำได้ตามมาตรฐานที่ องค์กรคาดหวังไว้ โดยที่มาตรฐานนั้นจะต้องมีความเหมาะสมสามารถทำได้จริงและอยู่บนพื้นฐานของความ เป็นไปได้

3. เวลา (Time) เป็นสิ่งสำคัญและเป็นหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องวางแผนและบริหารเวลา ด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างสะดวก รวดเร็วภายใน ระยะเวลาที่เหมาะสม

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) ทุกองค์การคาดหวังเป็นพื้นฐานเดียวกันว่าต้นทุนการดำเนินงาน หรือ การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ควรน้อยที่สุด ในขณะที่ได้ผลกำไรมากที่สุด แต่ทั้งนี้ในทางปฏิบัติองค์การจึงต้อง คำนึงถึงความเป็นไปได้ ดังนั้นเพื่อให้มีประสิทธิผลในการดำเนินงานสูงสุด องค์การจึงจำเป็นต้องหาจุดที่ เหมาะสมมากที่สุดและอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (Optimum) ซึ่งประสิทธิภาพในแง่ของ ค่าใช้จ่ายคือ การใช้ทรัพยากรขององค์การ ไม่ว่าจะเป็น แรงงาน เงิน วัสดุหรือวัตถุดิบต่าง ๆ และเทคโนโลยี ต่าง ๆ ได้อย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์มากที่สุด และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์ ประกอบด้วย ข้าราชการจำนวน 211 คน พนักงานราชการจำนวน 86 คน และ ลูกจ้างประจำจำนวน 32 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 329 คน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้สูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 180 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างมาจากแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน จำนวน 55 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์ จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเพิ่มเติมโดยลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น หรือความต้องการเพิ่มเติม

นำไปทดสอบความเชื่อมั่นของข้อคำถาม เพื่อให้มั่นใจว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูงค่าสถิติที่ได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.7 จึงจะยอมรับได้ว่ามีความน่าเชื่อถือ (Nunnally, 1978) ซึ่งผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) กับกลุ่มตัวอย่าง (Try out) จำนวน 30 ราย ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่าความน่าเชื่อถือเท่ากับ .983

วิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

สรุปผลการศึกษา

จากผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 77.20 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 45.60 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 57.20 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30 เป็นข้าราชการมากที่สุด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท มากที่สุดจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00

ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.89 ปัจจัยค่าจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.65 และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.86

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง ($r = .755$, Sig = .000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยค่าจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง ($r = .717$, sig. = .000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง ($r = .784$, sig. = .000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอบคำถามในการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์ ในระดับใด อย่างไร

ตอบ แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง เท่ากับ .784 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับ บุชา เขตชู (2556) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ราตรี สุภาพันท์ (2558) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองอัตรากำลังสำนักงานกำลังพล ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จักขณา ไชยपालะ (2558) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลวัฒนแพทย์ ตรัง ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลวัฒนแพทย์ ตรัง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วีระชัย ประทีปรัตน์ (2558) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สถานีบริการน้ำมันในเขตเทศบาลตำบลบางปะอิน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อรณัฐ พาทีทิน (2559) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด พบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับ ดำรงค์ศักดิ์ ธงตะทบ (2559) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร อู่ราชนาวิมิตตลอดฤเดช กรมอู่ทหารเรือ ผลการวิจัย พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อู่ราชนาวิมิตตลอดฤเดช กรมอู่ทหารเรือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยจูงใจ มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง เท่ากับ .755 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์

ปัจจัยค่าจูน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง เท่ากับ .717 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์

แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง เท่ากับ .784 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ด้านความสำเร็จในงาน มีการกระจายอำนาจให้ตัดสินใจ คิดหาวิธีการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองมากขึ้น
2. ด้านการยอมรับนับถือ เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และเมื่อปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ชัดเจน ควรยกย่องให้ได้รับทราบภายใน
3. ด้านลักษณะงาน ควรให้ทำงานสำคัญ โดยควรเป็นงานที่มีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการคิดวิเคราะห์ ส่งเสริมบทบาทข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์ให้กล้าคิดหรือทดลองปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ
4. ด้านความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และมีส่วนในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน ขยายโอกาสความก้าวหน้าข้าราชการ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อตามความถนัด และได้รับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง มีการฟื้นฟูความรู้เดิมและอบรมความรู้ใหม่ ๆ โดยนำเทคโนโลยีเข้าใช้ในการทำงานให้มากขึ้น
6. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน การขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งควรมีความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมกับความยากของงานและปริมาณงานที่ทำ
7. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน กรมการแพทย์ควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน สถานที่ทำงานควรจัดเป็นสัดส่วนเพื่อสร้างพื้นที่ส่วนตัวให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงาน
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บังคับบัญชาควรแสดงความห่วงใยต่อปัญหาหรือความกังวลใจของข้าราชการ ทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว
9. ด้านนโยบายและการบริหารจัดการ นโยบายของกรมการแพทย์ควรส่งเสริมการเจริญเติบโตของหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการทำงาน และการบริหารงานที่มีความเป็นธรรม
10. ด้านสมดุลในชีวิต กรมการแพทย์ต้องให้ความใส่ใจในชีวิตของข้าราชการว่าทำงานมากเกินไปจนส่งผลไปถึงครอบครัว หรือสุขภาพของบุคคลากรด้วยหรือไม่

11. ด้านความมั่นคงในงาน กรมการแพทย์ควรให้ความสำคัญคุ้มครองข้าราชการ สร้างความน่าเชื่อถือ

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์

1. ปริมาณผลงาน ควรรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด หรือตามมาตรฐาน และการวัดประเมินผลอย่างจริงจัง
2. คุณภาพของงาน ให้ความสำคัญกับผู้ที่มาติดต่อกันและผู้ที่มีส่วนได้เสีย มีความพึงพอใจ คุณภาพการให้บริการ โดยการส่งเสริมให้มีการหมุนเวียนงานสับเปลี่ยนหน้าที่อยู่เสมอ
3. ความทันเวลา ควรปฏิบัติงานตามหน้าที่/ภารกิจที่ได้รับมอบหมายสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และควรส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวางแผนการทำงาน
4. ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ควรใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยการส่งเสริมให้ตระหนักถึงการประหยัด รวมถึงการใช้งบประมาณต้องใช้เท่าที่จำเป็น
5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญในการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และประเมินอย่างเป็นธรรม มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและแจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลระดับลึกมากขึ้นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่แท้จริง และน่าเชื่อถือมากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในระดับประเทศเพื่อนำผลการศึกษาไปปรับใช้ในการบริหารงานของระบบราชการไทยต่อไป

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตของการศึกษาให้กว้างขึ้น นอกเหนือจากหน่วยงานสนับสนุนของกรมการแพทย์ เช่น โรงพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขหรือส่วนราชการอื่น ๆ
2. ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานต่าง ๆ

บรรณานุกรม

กรวิชญ์ กลิ่นบุญ. “ระบบราชการกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา”. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยเกริก, 2557.

กฤตย์ภัสสร สาขา. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1, 2560

กวี แยมกลีบ. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราซ (1995) จำกัดวิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2550.

กัลยา วานิชย์บัญชา และคณะ. *การใช้ SPSS FOR WINDOWS ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560

กัลยา วานิชย์บัญชา. *การวิเคราะห์เชิงปริมาณ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2557

กิตติพงษ์ ศิริพร. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จังหวัดสมุทรปราการ”. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, 2551.

กฤษมา จ้อยช่างเนียม. “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย”. ภาควิชาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2557.

จารุวรรณ กมลสินธุ์. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร”. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2558

ชานนท์ อภิชัยณรงค์. แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร:ศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จังหวัดสมุทรปราการ การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยเกริก, 2557

ชูเกียรติ ยิ้มพวง. แรงจูงใจที่มีผลต่อกิจกรรมปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี . การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554

ชูยศ ศรีวรรณธ์ ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2553

โชติกา ระโส. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2555

ณัฐพงษ์ ชูทัย. (2559). การจูงใจและแรงจูงใจ. เข้าถึงได้จาก <https://nuttapong.wikispaces.co>

ดำรงศักดิ์ ธงตะทาบ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอุไรนาวิ มหิตลอดุลยเดช กรมอู่ทหารเรือ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559

ทัศนาว ขวนขวาย. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดจันทนาราม อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559

นิพนธ์ พรหมจारी. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอไชยพิสัย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2550

- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น จัดพิมพ์
- บุษบา เชิดชู. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอขลุง จังหวัด จันทบุรี.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัย บูรพา, 2556
- พิจักขณา ไชยपालะ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลในกาปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลวัฒนแพทย์ ตรัง คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 2558
- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 สารนิพนธ์ การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก, 2558
- ภรณ์ ใจวงศ์ แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ธนาคารออมสิน ในจังหวัดลำปาง สาขาวิชาการจัดการทั่วไปคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราช ภัฏลำปาง, 2560
- ราตรี สุภาพันธุ์ แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองอัตรากำลัง สำนักงานกำลัง หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก, 2558
- วีระชัย ประทีปรัตน์ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถานีบริการน้ำมันในเขต เทศบาลตำบลบางปะอิน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2558
- อรนุช พาทีทิน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด ปริญญา นิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการ บริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559
- อุษา เพ็ญประยูร. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2558
- Carolyn Stringer. (2011). Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employers. Available from : <http://tdc.thailis.or.th>
- Fang Yang. (2011). Work, motivation and personal characteristics : an in-depth study of six organizations in Ningbo. Available from : <http://tdc.thailis.or.th>
- Vlad Vaiman. (2010). Contingent workers : needs, personality characteristics, and work motivation. Available from : <http://tdc.thailis.or.th>