ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในเขตอำเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี[1]

CAUSAL RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND WORK EFFICIENCY OF PERSONNEL AT THE SUB-DISTRICT HEALTH PROMOTING HOSPITALS UNDER THE CHONBURI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN MUEANG CHONBURI DISTRICT, CHONBURI PROVINCE

เขมิกา วิกาหะ[2]

บทคัดย่อ

การวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อพรรณนาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจของบุคลากร เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จากประชากรทั้งหมด 167 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะแรงจูงใจด้านการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง ความต้องการพัฒนาศักยภาพ และความต้องการพื้นฐานทางด้านสรีระ ตามลำดับ

Abstract

This research aimed to describe the level of personnel work efficiency and motivation aimed, compare personal factors with work efficiency, and examine causal relationship between motivation and work efficiency of Personnel at the Subdistrict Health Promotion Hospitals under the Chonburi Provincial

---

[1] บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในเขตอำเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

[2] นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ
คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Administrative Organization in Mueang Chonburi District, Chonburi Province, from total population of 167 individuals. The research instrument was reliability tested a questionnaire , from. The collected data were analyzed by mean, standard deviation, one-way analysis of variance, pairwise comparison using least significant difference, and multiple regression analysis. The findings revealed that personnel motivation and work efficiency were at high levels. Personal factors viz.education level, years of service, and average monthly income made work efficiency significantly differently.Work efficiency was influenced by motivation,particularly self-esteem, the need for potential development, and basic physiological needs, respectively.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์การต่าง ๆ ได้มุ่งเน้นพัฒนาให้องค์การของตนเองไปในทิศทางที่ดีขึ้น เพื่อเป็นการผลักดันให้องค์การก้าวหน้า โดยมีการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การถือเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์การสู่ความสำเร็จ เนื่องจากการพัฒนาและการเติบโตขององค์การนั้นจะเกิดขึ้นได้ด้วยศักยภาพในการทางานของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์การจึงต้องให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสรรหาคนดี คนเก่ง เข้ามาร่วมงาน พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และสร้างกลไกเพื่อจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่กับองค์การระยะยาว (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2558) การที่พนักงานมีความมุ่งมั่นและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์การสามารถบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยบทบาทของผู้นำองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์การอย่างเต็มที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ พร้อมทั้งเสริมสร้างความผูกพันที่ดีต่อองค์การ เพื่อขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและ ประสบความสำเร็จ เพราะความสามารถและแรงจูงใจของพนักงานมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ถือเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญต่อคุณภาพของการให้บริการประชาชน ซึ่งสามารถพิจารณาได้ใน 4 มิติ ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน โดย Peterson & Plowman (1989) ได้เสนอว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสะท้อนถึงความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์การผ่านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดผลลัพธ์อย่างเหมาะสม ขณะที่ Drucker (1999) เห็นว่าการบริหารงานโดยเน้นประสิทธิภาพ จะช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวได้อย่างยั่งยืนในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ Robbins และ Coulter (2016) ยังย้ำว่าการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลโดยตรงต่อความสามารถขององค์การในการส่งมอบบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนงานวิจัย

ที่เกี่ยวข้อง เช่น Cerasoli et al. (2014), Garbers & Konradt (2014), และ Locke & Latham (2002) ต่างสนับสนุนว่าแรงจูงใจจากทั้งปัจจัยภายในและภายนอกมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของหน่วยงานสาธารณสุขขนาดเล็กอย่าง รพ.สต. ที่ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมีผลโดยตรงต่อคุณภาพการให้บริการประชาชน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1. ด้านค่าใช้จ่าย 2. ด้านเวลา 3. ด้านปริมาณงาน 4. ด้านคุณภาพของงาน

แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้บุคคลทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแนวคิดคลาสสิกของ Maslow (1943) อธิบายว่าแรงจูงใจของมนุษย์เกิดจากการตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้น ตั้งแต่ความต้องการพื้นฐาน เช่น ความมั่นคงปลอดภัย ไปจนถึงความต้องการสูงสุดคือการบรรลุศักยภาพของตนเอง (self-actualization) เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองในแต่ละขั้น ก็จะมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งแนวคิดนี้ได้วางรากฐานให้กับการศึกษาด้านแรงจูงใจในเวลาต่อมาองค์การต่าง ๆ จึงควรตระหนักถึงความต้องการเหล่านี้เพื่อนำไปสู่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพแรงจูงใจในการทำงาน สามารถจัดประเภทตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943) ได้ดังนี้ 1) ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย 3) ความต้องการความรักและสังคม 4) ความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือในตนเอง 5) ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2558) ระบุว่า องค์การจำเป็นต้องพัฒนากลไกในการสร้างแรงจูงใจเพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพและรักษาไว้กับองค์การในระยะยาว ขณะที่ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเมื่อแรงจูงใจลดลงย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมด้านลบ เช่น การขาดงาน การมาสาย หรือการทำงานผิดพลาด Cerasoli et al. (2014) พบว่าแรงจูงใจภายใน เช่น การรับรู้ถึงคุณค่าและความหมายของงาน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกับ Garbers & Konradt (2014) ที่พบว่าแรงจูงใจภายนอกอย่างค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยตรง นอกจากนี้ ความมั่นคงในงาน (Anwar et al., 2017) การได้รับการยอมรับ (Lewin, 2018) ความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน (Raziq & Maulabakhsh, 2015) และบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมการทำงาน (Shanker et al., 2017) ต่างก็เป็นปัจจัยสำคัญที่เสริมสร้างแรงจูงใจ Locke & Latham (2002, 2019) ยังเน้นย้ำว่าเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความท้าทายโดยเฉพาะเมื่อพนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย จะช่วยยกระดับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ Kanfer & Chen (2016) ระบุว่า แรงจูงใจเป็นตัวแปรอิสระที่มีพลังสูงในการอธิบายผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคคล

ในบริบทของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการให้บริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญในการรักษาคุณภาพการให้บริการ แม้บุคลากรจะมีประสบการณ์และทักษะสูง แต่หากขาดแรงจูงใจ เช่น การขาดความก้าวหน้าในวิชาชีพหรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวย ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์การ ดังนั้น องค์การจึงควรให้

ความสำคัญกับทั้งปัจจัยภายใน เช่น ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และปัจจัยภายนอก เช่น ค่าตอบแทนและความมั่นคงในงาน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ และยกระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างยั่งยืน หลังจากมีการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี (สอน.) / โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 จากการติดตามประเมินผลการถ่ายโอนภารกิจ พบว่า บุคลากรกว่า 40 % ที่โอนย้ายไปมีความต้องการขอย้ายกลับกระทรวงสาธารณสุข เนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ ทั้งนี้ มีบุคลากรส่วนหนึ่งระบุว่า ไม่ได้อยากโอนย้าย แต่อยากทำงานที่ รพ.สต.เหมือนเดิม และขอให้กระทรวงสาธารณสุขหาแนวทางช่วยเหลือผู้ที่ประสงค์โอนย้ายกลับ ภายในปี 2568 โดยขอย้ายกลับในตำแหน่งเดิม เลขที่ตำแหน่งเดิม และมีแนวทางรองรับเจ้าหน้าที่ย้ายกลับให้ชัดเจน และขอให้ดำเนินการด้วยความพร้อม มิใช่รวบรัด เร่งรีบ ขาดความเข้าใจ โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมภาคประชาชนและทุกภาคส่วนในพื้นที่ มิใช่มาสร้างปัญหาให้เกิดความเดือดร้อน เกิดผลกระทบกับประชาชน ทำลายระบบสาธารณสุขที่พัฒนาสร้างมาเป็นอย่างดีจนอยู่ในระดับแนวหน้าของโลก

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เพื่อให้ได้ข้อมูลนำเสนอแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาระบบบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การ ส่งผลให้ประชาชนได้รับบริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพ และนำไปสู่การปรับปรุงนโยบายและมาตรการบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลดีต่อทั้งบุคลากร องค์การ และคุณภาพการให้บริการทางการแพทย์แก่ประชาชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพรรณนาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

คำถามในการวิจัย

1. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับใด

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3. แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี หรือไม่ อย่างไร

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1989, อ้างอิงใน พิชญาย์ภร ปรวิเขียวสุดตา, 2563) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทางธุรกิจสามารถแบ่งออกเป็นสองระดับ คือ ความหมายในเชิงแคบและเชิงกว้างในเชิงแคบ ประสิทธิภาพหมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุนในการผลิต ซึ่งเป็นการจัดการทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดผลตอบแทนสูงสุด โดยเน้นไปที่การใช้ทรัพยากรให้น้อยลงเพื่อสร้างผลผลิตในปริมาณเท่าเดิมหรือมากขึ้น ซึ่งเป็นแนวทางที่สำคัญในภาคธุรกิจที่ต้องเผชิญกับการแข่งขันและข้อจำกัดด้านทรัพยากร ในเชิงกว้าง ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการผลิตและดำเนินงานที่ส่งผลให้เกิดสินค้าและบริการที่ตรงกับความต้องการของผู้บริโภคในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม ภายใต้ต้นทุนที่ต่ำที่สุด โดยพิจารณาถึงข้อจำกัดและสถานการณ์ทางการเงินขององค์การ ทั้งนี้ การประเมินประสิทธิภาพในมิติที่กว้างขวางเช่นนี้ช่วยให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนแนวคิดดังกล่าวสามารถจำแนกองค์ประกอบของ “ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ” ออกเป็น 4 ด้านหลัก ดังนี้

1) คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง ระดับของความถูกต้อง ความรวดเร็ว และความสอดคล้องกับมาตรฐานของผลงาน โดยผลงานที่มีคุณภาพต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการหรือผู้บริโภคได้อย่างเหมาะสม และสร้างประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ คุณภาพของงานยังสะท้อนถึงความสามารถในการควบคุมคุณภาพ การพัฒนาบริการ หรือผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งในด้านผู้ผลิตและผู้ใช้บริการอย่างสมดุล

2) ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพควรสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน โดยผลผลิตที่ได้ต้องมีปริมาณเหมาะสมตามแผนงานหรือเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ รวมถึงควรมีการวางแผนบริหารเวลาอย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ ควรคำนึงถึงความสมดุลระหว่างปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน พร้อมทั้งมีการตรวจสอบวัสดุอุปกรณ์ก่อนใช้งาน และจัดเก็บให้มีปริมาณเหมาะสมต่อการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ

3) เวลาที่ใช้ในงาน (Time) หมายถึง การจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะของงานและความซับซ้อนของกระบวนการ ซึ่งการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพควรแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด มีการวางแผนล่วงหน้า และสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างมีระบบ นอกจากนี้ยังต้องมีการพัฒนาเทคนิค วิธีการทำงาน หรือการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความรวดเร็วและลดความล่าช้าในกระบวนการทำงาน

4) ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานควรมีความเหมาะสมกับลักษณะของงาน โดยมุ่งเน้นการลงทุนให้น้อยที่สุดแต่สามารถสร้างผลตอบแทนหรือกำไรได้สูงสุด ประสิทธิภาพด้านต้นทุน หมายถึงการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร วัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณอย่างประหยัดและคุ้มค่า ทั้งนี้ ควรมีการวางแผนก่อนเริ่มปฏิบัติงานเพื่อหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อน ลดต้นทุนในการผลิต นำความรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงส่งเสริมความร่วมมือในการประหยัดพลังงานภายในหน่วยงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

McKenna (1992) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจคือพลังภายในที่ขับเคลื่อนบุคคลไปสู่การแสดงพฤติกรรม ซึ่งเกิดจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือเป้าหมายที่บุคคลต้องการ โดยแรงจูงใจหนึ่งอาจก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือผลลัพธ์ได้หลากหลายและในทางกลับกัน ผลลัพธ์หนึ่งก็อาจเป็นผลจากแรงจูงใจหลากหลายประการเช่นกัน

McClelland (1962, อ้างถึงใน พจนา ผดุงเศรษฐกิจ, 2563) ระบุว่า แรงจูงใจคือการตอบสนองทางอารมณ์ต่อสิ่งเร้า ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่เกิดขึ้นจากแรงจูงใจนั้น จะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในชีวิตของแต่ละบุคคล

Kidd (1973) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า มีรากศัพท์มาจากคำภาษาละตินว่า Mover ซึ่งแปลว่า “การขับเคลื่อน” หรือ To Move ในภาษาอังกฤษ โดยหมายถึง การกระตุ้นให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นในการดำเนินการหรือปฏิบัติงานอย่างมีจุดหมาย ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานของทุกหน่วยงาน

McShane & Glinow (2016) ได้อธิบายว่า “แรงจูงใจ” (Motivation) เป็นกระบวนการภายในที่มีผลต่อทิศทาง ความเข้มข้น และความต่อเนื่องของพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล โดยแรงจูงใจดังกล่าวเป็นผลลัพธ์ของปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ได้แก่ ปัจจัยภายใน อาทิ ค่านิยมส่วนบุคคล ความเชื่อ อารมณ์ ความเข้าใจตนเอง และทัศนคติ ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรมขององค์การ และระบบการตอบแทน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีบทบาทสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรและผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน หากระดับแรงจูงใจของบุคคลลดลง ย่อมส่งผลกระทบเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ทักษิณ มวลมนตรี (2564) ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูว่า แรงจูงใจในระดับสูงส่งผลโดยตรงต่อความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดที่มองว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาองค์การเท่านั้น แต่ยังมีส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคคลและเสริมสร้างคุณธรรม เนื่องจากบทบาทของครูมีความสำคัญต่อการหล่อหลอมชีวิตและคุณค่าของมนุษย์ในสังคม

ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (Hierarchy of Needs Theory) Maslow (1943) มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีวันสิ้นสุด และมากขึ้นเรื่อย ๆ ทุกคนต่างดิ้นรนเพื่อต่อสู้สู่จุดมุ่งหมายของตนเอง สิ่งที่มนุษย์ต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับหรือมีอยู่แล้ว เมื่อความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ก็ยังมีความต้องการนั้นต่อไป ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow แสดงถึงลำดับขั้นตอนความต้องการที่ต้องตอบสนองเป็นลำดับขั้นจากข้างล่างไปสู่บนยอด ขอบข่ายทฤษฎีของ Maslow จะอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐาน 3 ข้อ คือ 1) มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด 2) ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับความสำคัญ หรือเป็นลำดับขั้นความต้องการ 3) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมนั้น ๆ ต่อไป

3. วรรณกรรมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

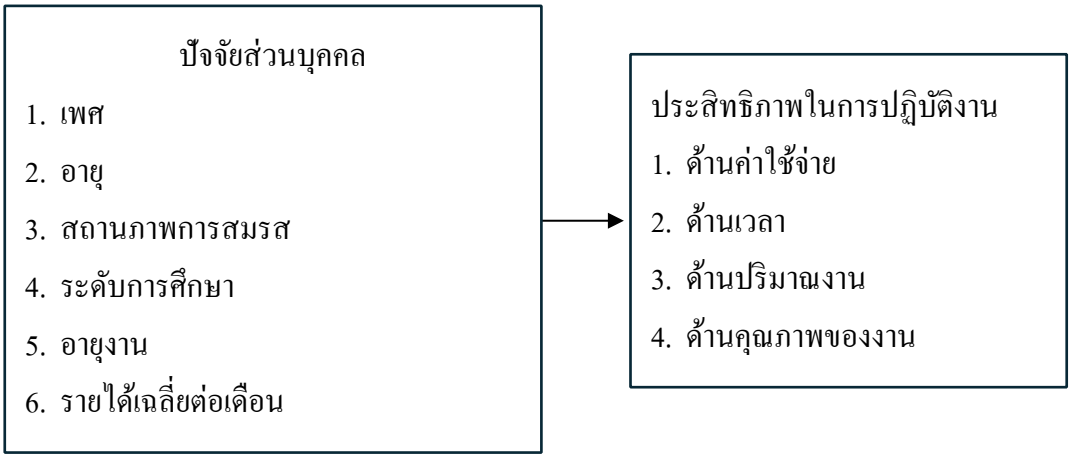
Mamun & Khan (2020) ได้ศึกษาเรื่อง A Theoretical Study on Factors Influencing employees Performance, Rewards and Motivation within Organization เป็นการศึกษาทางทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ภายในองค์การ โดยเน้นการศึกษาเกี่ยวกับรางวัลและแรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยผลการวิจัย พบว่า การสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งการจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้ดีขึ้นนั้น องค์การต้องทำความเข้าใจถึงความต้องการ และให้แรงจูงใจต่าง ๆ ต่อพนักงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่า การสร้างระบบการให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ และเชื่อมโยงกับผลการทำงาน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างความ พึงพอใจให้กับพนักงาน ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

Rizwan et al. (2014) ได้ศึกษาเรื่อง A Comparative Analysis of the Factors Effecting the Employee Motivation and Employee Performance in Pakistan เป็นการศึกษาที่เปรียบเทียบปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในประเทศปากีสถาน ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะ เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจสูง พวกเขามักจะทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การศึกษาเน้นการวิเคราะห์ถึงปัจจัยภายในและภายนอกองค์การที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจ รวมถึงวิธีการที่สามารถใช้ในการกระตุ้นพนักงานให้มีแรงจูงใจสูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า องค์การที่สามารถสร้างและรักษาแรงจูงใจในพนักงาน จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

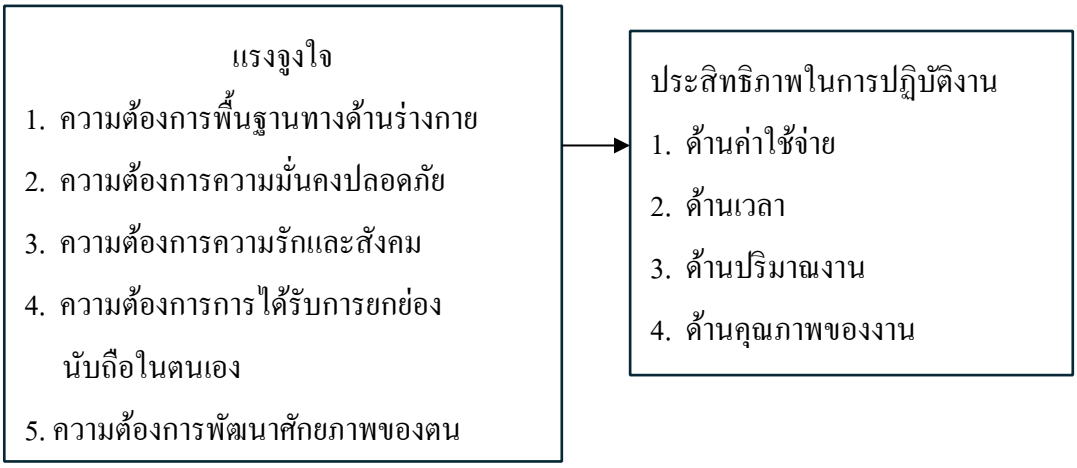
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น **ตัวแปรตาม**

1) กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ความแตกต่าง



2) กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล



ระเบียบวิธีวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)

2. ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 2 ปี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 167 คน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนน้อยผู้วิจัยจึงทำการศึกษาประชากรทั้งหมด โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างมาจากแนวคิด ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาโดยการนำไปทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

3.1 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่เกี่ยวกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานไปตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความเหมาะสมของข้อคำถาม ความชัดเจนของข้อคำถาม ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ จากนั้นนำกลับไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง

3.2 ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติเหมือนกับกลุ่มที่ศึกษาแต่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาโดยนำไปทดสอบ (Pre-test) กับบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 30 ราย จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิความเชื่อมั่นของ Cronbach (Cronbach's reliability coefficient alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.950

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีแจกแบบสอบถามทางช่องทางออนไลน์เป็นหลักให้กลุ่มประชากร จำนวน 167 คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้อง จากนั้นนำไปลงรหัสเพื่อประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติอนุมาน (inferential statistics) ใช้สำหรับการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1) การทดสอบ One–Way ANOVA เพื่ออธิบายปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีแตกต่างกัน

2) วิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคุณ (Multiple regression analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม คือ ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษา

1) ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจของบุคลากรฯ

1.1) ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านคุณภาพของงาน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ตามลำดับ

1.2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ อยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและสังคม ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง และความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย ตามลำดับ

2) การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ พบว่า ปัจจัยด้านเพศ และอายุ ไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ในแง่ของระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (อายุงาน) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ

3.1) แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

3.2) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ การได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน และความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านล้วนมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านคุณภาพของงาน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรมีความสามารถในการจัดการทรัพยากรและการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989) ที่ระบุว่าองค์การจะบรรลุประสิทธิภาพสูงสุดได้ต่อเมื่อบุคลากรสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและดำเนินงานภายใต้กรอบมาตรฐานคุณภาพที่กำหนดไว้

ในส่วนของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร รพ.สต. พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและสังคม ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง และความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943) ที่ระบุ

ว่าความต้องการในระดับสูงจะมีความสำคัญมากขึ้นเมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจากการวิจัยกลับชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ การได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับลำดับขั้นตามทฤษฎีของ Maslow โดยตรง อันเป็นผลจากบริบทของบุคลากรในระบบราชการที่มีความมั่นคงในปัจจัยพื้นฐานอยู่แล้วข้อค้นพบนี้สนับสนุนแนวคิดของ Alderfer (1969) ในทฤษฎี ERG ที่ระบุว่า ความต้องการของมนุษย์สามารถเกิดขึ้นพร้อมกัน และอาจมีการย้อนกลับไปยังความต้องการระดับล่างได้ในบางกรณี และยืนยันว่าความต้องการในระดับ “การเติบโต” และ “ความสัมพันธ์” เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในบริบทของ รพ.สต. ที่มีบทบาทเชิงสังคมสูงและต้องได้รับการยอมรับจากประชาชนในชุมชน ผลการศึกษายังพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mamun & Khan (2020) และ สิริลักษณ์ เตี้ยคำ (2564) ที่พบว่าแรงจูงใจมีผลต่อคุณภาพและปริมาณงาน รวมถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

เมื่อพิจารณา ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศและอายุไม่มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ขณะที่ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อความแตกต่างด้านประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์และการศึกษาสูงมักมีความสามารถในการจัดการงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีวุฒิภาวะและวิสัยทัศน์ในการวางแผนงาน รวมถึงความสามารถในการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kuvaas & Dysvik (2010) ที่กล่าวว่าเมื่อบุคลากรรับรู้ถึงการสนับสนุนและการลงทุนจากองค์การในการพัฒนาตนเอง จะส่งผลต่อแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานนอกจากนี้การโอนย้าย รพ.สต. จากกระทรวงสาธารณสุขมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ยังมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยเฉพาะในด้านทรัพยากร งบประมาณ และการจัดการบุคลากร ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ที่ชี้ว่า ความรับผิดชอบและการได้รับการยอมรับจากองค์การมีอิทธิพลอย่างสูงต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม การอภิปรายผลสะท้อนให้เห็นถึง ความสำคัญของการจัดการแรงจูงใจและปัจจัยสภาพแวดล้อม ทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ ที่ต้องคำนึงถึงบริบทเฉพาะของบุคลากรและหน่วยงานต้นสังกัด หากสามารถออกแบบระบบการบริหารที่ตอบสนองต่อความต้องการในระดับสูงได้อย่างเหมาะสม จะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยบริการสุขภาพในระดับปฐมภูมิให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้ศึกษาเสนอแนะ 2 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยที่ควรส่งเสริม ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน

1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ด้านความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรด้วยการจัดระบบการตรวจสุขภาพประจำปี การเพิ่มสิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาล รวมไปถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น การจัดห้องพักที่สะดวกสบาย ปลอดภัย อุปกรณ์เครื่องมือการแพทย์ที่ทันสมัย และมีความสุขในการทำงาน

ด้านความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง มีการสนับสนุนให้ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและยกย่องคุณค่าของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในตัวเอง อาจจะมีการการสร้างระบบการประเมินผลและให้รางวัลที่สามารถสะท้อนถึงการยกย่องในผลงานหรือการทำงานที่ดี อาจจะเป็นการมอบรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณสำหรับบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร

ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน มีการจัดโปรแกรมฝึกอบรมทักษะใหม่ ๆ หรือการส่งเสริมการศึกษาต่อในด้านที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อเพิ่มความรู้และศักยภาพของบุคลากร มีเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพที่ชัดเจน

2) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ด้านความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย การมีโปรแกรมดูแลสุขภาพที่ครอบคลุม ติดตามต่อเนื่อง

ด้านความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกได้รับความเคารพทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานผ่านกิจกรรมหรือการสื่อสารในที่ทำงาน จัดกิจกรรมหรือโครงการที่เน้นการยกย่องบุคลากร

จัดอบรมให้กับบุคลากรในด้านทักษะการทำงานที่จำเป็น ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสในการแบ่งปันประสบการณ์และเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานภายในองค์การ รวมถึงการให้โอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมวิชาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. ปัจจัยที่ควรปรับปรุง ได้แก่ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการความรักและสังคม

1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย มีการจัดตั้งกองทุนหรือการสนับสนุนด้านการเงินให้แก่บุคลากร เช่น การจัดให้มีการประกันชีวิต การให้เงินออมเพื่อการเกษียณ หรือการสนับสนุนทางการเงินในกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉิน รวมไปถึงควรมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงในการทำงาน เช่น การให้สัญญาจ้างงานที่แน่นอนและชัดเจน

ด้านความต้องการความรักและสังคม การสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข เช่น การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในทีม การสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือการส่งเสริมการทำงานแบบทีมที่สร้างความเข้าใจและการให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมไปถึงส่งเสริมการยอมรับความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรมในองค์การ รวมถึงการสนับสนุนการเข้า

ร่วมกิจกรรมทางสังคมที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและชุมชน เช่น การสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรมอาสาสมัครในชุมชน

2) ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย การจัดให้มีประกันชีวิตหรือประกันสุขภาพที่ครอบคลุมความเสี่ยงต่าง ๆ ทั้งในด้านการรักษาพยาบาลและความเสี่ยงจากการทำงาน

ด้านความต้องการความรักและสังคม ส่งเสริมให้เกิดความเป็นธรรมและการยอมรับในความหลากหลายทางสังคม โดยการจัดระบบการสื่อสารที่โปร่งใสและการพัฒนานโยบายที่รองรับทุกคนในองค์การ

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรขยายพื้นที่การวิจัยไปยังหน่วยงานในภูมิภาคอื่น เพื่อเปรียบเทียบบริบทและปัจจัยที่แตกต่าง เพื่อที่จะได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละภูมิภาค

2) ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้นโดยใช้การสัมภาษณ์การประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) เป็นต้น

3) ควรศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและภาวะผู้นำควบคู่กับแรงจูงใจ เพื่อเข้าใจภาพรวมของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสุขภาพระดับปฐมภูมิอย่างลึกซึ้ง

บรรณานุกรม

ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2558). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์: แนวทางใหม่.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2.* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อ ส่งเสริมกรุงเทพ.

เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ชลบุรี* [งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

สิทธนะ วชิระสิริกุล, วสุธร ตันวัฒนกุล, และ นิภา มหารัชพงศ์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออัตราความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแนวทางควบคุมวัณโรคแห่งชาติของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชลบุรี [สื่ออิเล็กทรอนิกส์]. *วารสารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยบูรพา*, 9(2), 1–14.

สิริลักษณ์ เตี้ยคำ. (2564). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น.* รายงานการวิจัย. ขอนแก่น: โรงพยาบาลขอนแก่น.

Anwar, G., Shukur, I., Barzan, K., & David, H. (2017). The impact of job security on job performance: A case study of private universities in urdistan. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 6(5), 269-285.

Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980-1008.

Garbers, Y., & Konradt, U. (2014). The effect of financial incentives on performance: A quantitative review of individual and team-based financial incentives. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 102-137.

Kanfer, R., & Chen, G. (2016). Motivation in organizational behavior: History, advances and prospects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 6-19.

Kidd, J. R. (1973). *How adults learn*. Association Press.

Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2010). Perceived investment in employee development, intrinsic motivation, and work performance. *Personnel Psychology, 63*(2), 361–384.

Lewin, K. M. (2018). The influence of recognition on employee performance: Evidence from the hospitality industry. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(2), 164-182.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.

Mamun, M. Z. A., & Khan, M. Y. H. (2020). A theoretical study on factors influencing employees' performance, rewards, and motivation within organisation. *Socio Economic Challenges (SEC), 4*(3), 113–124.

Mamun, M. Z. A., & Khan, M. Y. H. (2020). A theoretical study on factors influencing employees' performance, rewards, and motivation within organisation. *Socio Economic Challenges (SEC), 4*(3), 113–124.

McGregor, D. (2016). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.

McKenna, E. F. (1992). *Psychology in business: Theory and applications* (2nd ed.).

McClelland, D. C. (1962). Business drive and national achievement. *Harvard Business Review, 40*(4), 99–112.

Peterson, E., & Plowman, G. E. (1989). *Business organization and management*. Richard D. Irwin.

Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.

Rizwan, M., Tariq, M., Hassan, R., & Sultan, A. (2014). A comparative analysis of the factors affecting employee motivation and employee performance in Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies, 4*(3), 35–49.

Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance:
The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67-77.