

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา

นางสาวนงลักษณ์ พร้อมมูล



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2564

**Motivating Factors Affecting Performance of Personnel in Sathing Phra Hospital,
Songkhla Province**

Miss Nonglak Phrommun



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2021

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ บังคับใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา
ชื่อและนามสกุล นางสาวนงลักษณ์ พร้อมมูล
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2565

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง)

.....(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **คั่นคว้าวอิสระ** ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา

ผู้ศึกษา นางสาวนงลักษณ์ พร้อมมูล **รหัสนักศึกษา** 2633002445 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย **ปีการศึกษา** 2564

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา (2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา (3) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา (4) แนวทางการส่งเสริมปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ประชากรคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างกำหนดจากประชากรจำนวน 128 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า (1) ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก (2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความผันแปรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 76.2 (4) แนวทางการส่งเสริมปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา คือ ควรสร้างความยุติธรรมให้เกิดในองค์กร ปฏิบัติกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยกตามระดับตำแหน่งที่ต่างกัน รับผิดชอบในหน้าที่หรือบทบาทของตนให้ดี ไม่ก้าวล่วงงานของผู้อื่น ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และการทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุกคนมีความสำคัญกับองค์กรเท่ากัน ย่อมเป็นการสร้างปัจจัยจูงใจที่จะทำให้บุคลากรทุกคน ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและใส่ใจในงานที่ปฏิบัติมากขึ้น

คำสำคัญ ปัจจัยจูงใจ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน บุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา

Independent Study title: Motivating Factors Affecting Performance of Personnel in Sathing Phra Hospital, Songkhla Province

Author: Miss Nonglak Phrommun; **ID:** 2633002445;

Degree: Master of Public Administration ;

Independent Study advisor: Dr. Kittipong Keatwatcharachai, Associate Professor;

Academic year: 2021

Abstract

The objectives of this study were to study (1) the level of motivating factors for the performance of personnel in Sathing Phra Hospital, Songkhla (2) the level of efficiency in the performance of personnel in Sathing Phra Hospital, Songkhla; (3) the motivating factor affecting the efficiency of personnel in Sathing Phra Hospital, Songkhla Province. Performance of personnel in Sathing Phra Hospital, Songkhla Province and, (4) to study the guidelines to promote the motivating factors for working for personnel in Sathing Phra Hospital, Songkhla Province.

This study was a quantitative research. The population consisted of personnel working at Sathing Phra Hospital, Songkhla Province. The sample was determined from a population of 128 people. The instrument used in this study was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and deviation. standard and multiple regression analysis

The results showed that : (1) The level of the motivating factors for the performance of personnel in Sathing Phra Hospital, Songkhla Province was at a high level ; (2) The level of efficiency in the performance of personnel in Sathing Phra Hospital, Songkhla Province was at a high level; (3) The motivating factor in the performance of working conditions The success at work Relationship with personnel in the organization and the aspect of being respected (R²) had a statistically significant effect on the efficiency of personnel in Sathing Phra Hospital, Songkhla Province at the 0.05 level. It could explain the variation in the performance of personnel in Sathing Phra Hospital, Songkhla Province at 76.2% and, (4) The guidelines for promoting the motivating factors for working for personnel in Sathing Phra Hospital, Songkhla Province are namely, justice should be created in the organization, treat all personnel equally without discrimination according to different positions, take responsibility for their duties or roles and do not interfere in the work of others, increase the number of personnel to suit the workload, more importantly making personnel feel part of the organization because everyone is equally important to the organization. This will create an incentive factor that will make all personnel operates with greater dedication and attention to the tasks performed.

Keywords: Motivating factor, Efficiency, Performance, Personnel in Sathing Phra Hospital, Songkhla Province

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์มาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ให้แนะนำ ปรึกษา ตลอดจนช่วยตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงด้วยความสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณกรรมการสอบทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำ และแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้กรุณาช่วยตรวจเครื่องมือวิจัย บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลควนเนียง จังหวัดสงขลา ที่สละเวลาร่วมทำการทดสอบเครื่องมือวิจัย และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

หากผลงานการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นประโยชน์ ผู้ศึกษาขอมอบคุณประโยชน์แด่ บิดา มารดา และครอบครัว ซึ่งเป็นกำลังใจให้ผู้ศึกษาเสมอมา พร้อมทั้งขอเชิดชูพระคุณครู อาจารย์ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ที่ได้ประสาทวิทยาการต่างๆ แก่ผู้ศึกษาจนทำให้การค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จผลด้วยดี

นางลักษณ์ พร้อมมูล

กันยายน 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
สมมติฐานของการศึกษา	3
ขอบเขตของการศึกษา	3
กรอบแนวคิดของการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	31
ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลสทิงพระ	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย	51
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	51
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
การวิเคราะห์ข้อมูล	54
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา	63

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา.....	77
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา.....	81
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น เกี่ยวกับแนวทาง ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา.....	83
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	86
สรุปผลการศึกษา.....	87
อภิปรายผล.....	92
ข้อเสนอแนะ.....	95
บรรณานุกรม.....	98
ภาคผนวก.....	103
ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	104
ข หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย.....	113
ค หนังสือขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	117
ง ค่า IOC ของแบบสอบถาม.....	119
ประวัติผู้ศึกษา.....	130

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ตารางแสดงอัตราค่าล้างบุคลากรของโรงพยาบาล.....	34
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	58
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	59
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ.....	59
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	60
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	60
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน.....	61
ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	62
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิทพระ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม.....	63
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิทพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	64
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิทพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	65
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิทพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า.....	66
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิทพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ.....	67
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิทพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขวิทยาด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ.....	69
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขวิทยาด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร.....	70
ตารางที่ 4.16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขวิทยาด้านสถานะของอาชีพ.....	71
ตารางที่ 4.17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขวิทยาด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร.....	72
ตารางที่ 4.18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขวิทยาด้านสภาพการทำงาน.....	73
ตารางที่ 4.19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขวิทยาด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว.....	74
ตารางที่ 4.20	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขวิทยาด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	75
ตารางที่ 4.21	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขวิทยาด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล.....	76
ตารางที่ 4.22	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม.....	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ด้านคุณภาพของงาน.....	78
ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ด้านปริมาณงาน.....	78
ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ด้านเวลา.....	79
ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน.....	80
ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม.....	81
ตารางที่ 4.28 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น เกี่ยวกับแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา.....	83



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์.....	25
ภาพที่ 2.2 แผนที่แสดงที่ตั้งองค์กร.....	34
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างระบบกำกับดูแลกิจการ/ธรรมาภิบาล.....	35
ภาพที่ 2.4 โครงสร้างการบริหารโรงพยาบาล.....	36



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือที่เรียกว่าโรคโควิด 19 (Covid-19) ที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน ทำให้ประเทศไทยมีผู้ป่วยติดเชื้อจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกวัน วันละประมาณ 2,000-3,000 คน มียอดผู้ป่วยยืนยันสะสม 192,443 ราย รักษาหายแล้ว 158,363 ราย ยังรักษาตัวอยู่ที่โรงพยาบาล โรงพยาบาลสนาม หรือสถานที่ที่ภาครัฐ จัดเตรียมไว้ให้อีก 33,859 รายและยอดผู้เสียชีวิตสะสม 1,564 ราย (ที่มา : กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ข้อมูล ณ วันที่ 21 มิถุนายน 2564 เวลา 12.30 น.) ส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องเข้ามาช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในครั้งนี้ ซึ่งหน่วยงานที่สำคัญและหลีกเลี่ยงไม่ได้ ได้แก่ โรงพยาบาลทุกแห่ง มีหน้าที่ในการป้องกัน รักษา และส่งเสริมสุขภาพ โดยหน้าที่หลัก ๆ ในสถานการณ์นี้ คือ การรักษาผู้ป่วยติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ให้หายและกลับบ้านได้

โรงพยาบาลสทิงพระ เป็นโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งหมด 187 คน เป็นอีกหนึ่งโรงพยาบาลที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลให้บุคลากรโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ต้องทำงานหนักเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม ทั้งการตรวจหาเชื้อในผู้ป่วยกลุ่มเสี่ยงและการตรวจหาเชื้อแบบเชิงรุก การดูแล รักษาผู้ป่วยติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และการให้บริการฉีดวัคซีนป้องกันโรคไวรัสโคโรนา 2019 รวมไปถึงการบันทึกเพื่อเบิกค่ารักษาพยาบาลที่ใช้ในการดูแล รักษาผู้ป่วย กับกองทุนที่ผู้ป่วยมีสิทธิการรักษา เช่น สำนักงานหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า สำนักงานประกันสังคม เป็นต้น ซึ่งการบันทึกเบิกค่ารักษาพยาบาลของผู้ป่วยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จะเบิกตามประเภทที่ได้ดูแลรักษาผู้ป่วย ทั้งการดูแลที่อยู่รักษาตัวในโรงพยาบาล สนาม การรักษาตัวแบบ Home Isolation (HI) แบบ Community Isolation และแบบ OP Self Isolation ซึ่งการดูแล รักษาแต่ละประเภทมีค่าใช้จ่ายไม่เหมือนกัน มีความซับซ้อนต่างกัน ส่งผลให้บุคลากรที่ทำหน้าที่นี้ต้องรับภาระที่หนัก เนื่องจากมีผู้ป่วยติดเชื้อโรคไวรัสโคโรนา 2019 จำนวนมากและมีความสับสนในการบันทึกเบิกค่ารักษาพยาบาลแต่ละประเภท อีกทั้งยังคงต้อง

ทำงานประจำที่ได้รับมอบหมายมาก่อนหน้านี้ด้วย ทั้งการให้บริการแก่ประชาชนในการส่งเสริมป้องกัน ดูแลรักษา และฟื้นฟูสุขภาพร่างกายของประชาชนที่มาใช้บริการที่โรงพยาบาลสติงพระ ให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ อีกทั้งยังต้องให้บริการแก่ประชาชนในด้านอื่นๆ เช่น การจัดทำเวชระเบียนประวัติการรักษาของผู้ป่วยตามคำร้องขอของผู้ป่วยหรือญาติ การดำเนินการยื่นเรื่อง พรบ. ของผู้ประสบภัยทางรถ การขึ้นทะเบียนสิทธิประกันสุขภาพถ้วนหน้า (บัตรทอง) ให้แก่เด็กแรกเกิดและประชาชนทั่วไปที่มีความประสงค์จะเปลี่ยนสิทธิการรักษามาใช้ที่โรงพยาบาลสติงพระ เป็นต้น ทำให้บุคลากรต้องทำงานหนัก ต้องทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด จนบางท่านรู้สึกเหนื่อยล้ากับงาน และรู้สึกเหนื่อยล้ากับเพื่อนร่วมงานบางท่านที่เห็นแก่ตัว บางครั้งปฏิบัติงานจนเต็มที่ เต็มความสามารถ แต่ไม่มีใครมองเห็นอีกทั้งทำงานหนักแทบตายแต่ได้เงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่คุ้มค่าเหนื่อย ซึ่งเริ่มหมดไฟในการทำงานแล้วจนบางครั้งคิดอยากจะไปหางานใหม่ทำ หรือย้ายไปที่หน่วยงานอื่นที่มีงานน้อยกว่าที่ทำอยู่

จากปัญหาที่กล่าวมา ทำให้ผู้ศึกษาต้องการศึกษาในเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา เพื่อนำผลที่ได้มาสร้างแรงจูงใจที่สามารถช่วยรักษาให้บุคลากรเหล่านี้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสติงพระต่อไปในระยะยาว โดยใช้แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก และแนวคิด ทฤษฎีอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการค้นคว้า ระดับปัจจัยจูงใจ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงการศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา

2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา

2.4 เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา

3. สมมติฐานของการศึกษา

3.1 ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.2 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.3 ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล สทิงพระ จังหวัดสงขลา

4. ขอบเขตของการศึกษา

4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 **ด้านประชากร** ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสทิงพระ จำนวน 187 คน (ข้อมูลจาก งานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสทิงพระ, ข้อมูล ณ วันที่ 17 มิถุนายน 2564)

4.1.2 **ด้านกลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสทิงพระ จำนวน 128 คน จะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

4.2.1 **ตัวแปรต้น หรือตัวแปรอิสระ** ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขวิทยา

4.2.2 **ตัวแปรตาม** ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ โรงพยาบาลสทิงพระ อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

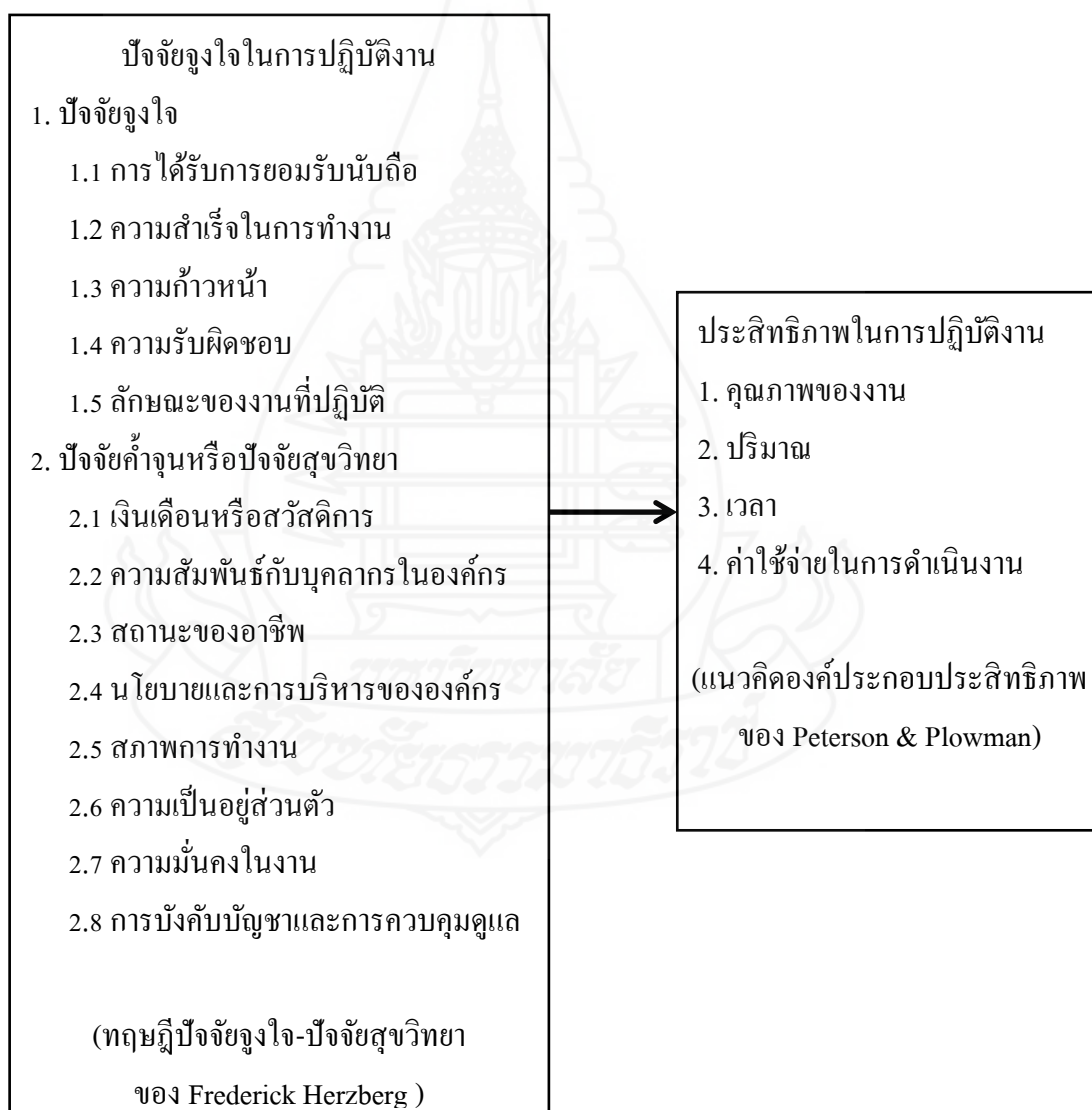
ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมิถุนายน 2565 - กันยายน 2565

5. กรอบแนวคิดของการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา (Motivation-Hygiene Theory) ของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg ,1959) แนวคิดทฤษฎีองค์ประกอบของประสิทธิภาพของ ปีเตอร์สันและ โพลวแมน (Peterson & Plowman ,1989) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการศึกษา

6. นวัตกรรมที่เฉพาะ

6.1 บุคลากรโรงพยาบาลสติงพระ หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง ลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน) ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน) ลูกจ้างเหมา และลูกจ้างเปอร์เซ็นต์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา

6.2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพที่เป็นแรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้าที่ช่วยให้บุคคลเกิดความเต็มใจในการทำงาน เกิดความพอใจ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุด และประสบความสำเร็จ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนด ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขวิทยา

6.3 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยภายในที่ขับเคลื่อนพฤติกรรมของมนุษย์ที่สัมพันธ์กับธรรมชาติภายในของงานที่ทำ แต่ไม่จำเป็นต้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมโดยรอบและเป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ นำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่

6.3.1 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปแบบการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

6.3.2 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ถ้าผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจ

6.3.3 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม ตลอดถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

6.3.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

6.3.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

6.4 ปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขวิทยา หมายถึง ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้เกิดอาการเกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ปัจจัยในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องได้รับการสนองตอบ ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในองค์กรจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ปัจจัย ได้แก่

6.4.1 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง และผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานในองค์กร รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรที่ทำงาน

6.4.2 ความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากบุคลากรในองค์กร

6.4.3 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

6.4.4 นโยบายและการบริหารขององค์กร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบาย การควบคุมดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

6.4.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของที่ทำงาน ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ ห้องทำงาน กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมถึงอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆที่ใช้ในการทำงาน

6.4.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน หรือ ความห่างไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่

6.4.7 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

6.4.8 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล หมายถึง ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา วิธีการดูแลควบคุม

การปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา การสอนงานมีความชัดเจน เป็นต้น

6.5 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรของโรงพยาบาล สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ได้ผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการใช้ทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม เกิดการสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด รวมถึงการนำเทคนิคต่างๆเข้ามาช่วยเพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จได้ทันตามกำหนดเวลาหรืออาจจะเสร็จเร็วขึ้นกว่าเดิม ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้

6.6 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

6.6.1 คุณภาพของงาน หมายถึง ผลงานที่ปฏิบัติจะต้องมีคุณภาพ คุ้มค่า มีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

6.6.2 ปริมาณงาน หมายถึง ผลงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่หน่วยงานวางไว้และควรมีการวางแผน การบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

6.6.3 เวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะ ที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงาน ให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

6.6.4 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นกรอบในการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลสติงพระ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

จากการศึกษา ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับความหมายของแรงจูงใจ พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ แตกต่างกันไป ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

แรงจูงใจและการจูงใจ (Definition of motive and motivation)

แรงจูงใจ คือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

แรงจูงใจ (motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า movere ซึ่งหมายถึง "เคลื่อนไหว (move)" ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีความหมายไว้ต่างๆ กันดังนี้

1) แรงจูงใจ หมายถึง "บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย" (Walters.1978, p. 218) กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำนั่นเอง

2) แรงจูงใจ หมายถึง "สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมาย ที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะลึกลับ" (Loundon and Bitta.1988:368)

จากความหมายนี้จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ

(1) เป็นกลไกที่ไปกระตุ้นพลังของร่างกายให้เกิดการกระทำ และ
 (2) เป็นแรงบังคับให้กับพลังของร่างกายที่จะกระทำอย่างมีทิศทาง
 การจูงใจ (motivation) เป็นเงื่อนไขของการได้รับการกระตุ้น โดยมีกรให้ความหมายไว้ ดังนี้

1) การจูงใจ หมายถึง "แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ" (Schiffman and Kanuk. 1991, p.69)

2) การจูงใจ เป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง (แอนนิต้า อี วูลฟอล์ค Anita E. Woolfolk 1995)

3) การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (ไมเคิล ดอมเจน Domjan 1996)

จากคำอธิบายและความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรม ที่มีใจเป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใดและพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้นที่เรียกว่าแรงจูงใจด้วย

วัชระ เข้มชู (2563, น. 9) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงแรงกระตุ้นที่ตอบสนองแก่บุคคล ให้แสดงออกพฤติกรรมตามความต้องการนั้นๆ กระทำเพื่อให้ได้ผลงานหรือผลการกระทำบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุดในการปฏิบัติงาน

อริศรา ขอบจิต (2560, น. 12) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งทีกระตุ้นให้บุคคลกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนเองตั้งจุดมุ่งหมายไว้ตามความต้องการหรือความมุ่งหวัง ให้บรรลุผลสำเร็จหรือไม่กระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนเองต้องการหลีกเลี่ยง โดยแบ่งออกเป็นแรงจูงใจภายใน คือ การที่บุคคลกระทำหรือไม่กระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยตนเองซึ่งไม่หวัง

ผลตอบแทนหรือมีรางวัลอื่นตอบแทน และเป็นสิ่งกระตุ้นที่เกิดจากสิ่งจูงใจภายในตัวบุคคล ส่วนแรงจูงใจภายนอก คือ การที่บุคคลกระทำหรือไม่กระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งเนื่องมาจากการหวังผลตอบแทนหรือการได้รับรางวัลอื่นตอบแทน และเป็นสิ่งกระตุ้นที่เกิดจากสิ่งจูงใจภายนอกตัวบุคคล

อุษา ศิระสาคร (2562, น. 17) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจ ไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะหรือมูลเหตุใดๆ ซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้น ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมและตอบสนองด้านความเต็มใจของแต่ละบุคคลในการมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561, น. 39) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลตั้งใจกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานดังกล่าวสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมาย

เพ็ญพิชชา เหล่าเขตกิจ (2562, น. 7) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจ ไว้ว่า แรงจูงใจ คือ แรงขับที่เกิดมาจากสิ่งเร้าที่สร้างขึ้นโดยบุคคล เพื่อหวังให้เกิดผลสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ โดยแรงกระตุ้นเหล่านั้นจะส่งผลกระทบโดยตรงให้เกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อผู้ที่สร้างแรงจูงใจ ซึ่งหวังผลสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากผู้ที่ได้รับการกระตุ้นและหวังผลให้ผู้นั้นทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ทั้งในด้านขององค์กรและบุคคล

ปพิชญา ศรีจันทร์ (2563, น. 17) ได้สรุปความหมายของคำว่า แรงจูงใจ ไว้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ถูกกระตุ้นหรือโน้มน้าวจากสิ่งเร้าโดยบุคคล เพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ เพื่อให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ต่อสิ่งเร้า นั้น ยกตัวอย่างเช่น หากเด็กนักเรียนได้เห็นบุคคลต้นแบบของตนประสบความสำเร็จจากสิ่งต่างๆ จะทำให้เด็กนักเรียนมีความสนใจและต้องการที่จะเอาอย่างบุคคลต้นแบบคนนั้น และพยายามอย่างหนักที่จะประสบความสำเร็จให้ได้แบบที่บุคคลต้นแบบของตน

อริศรา ชอบจิต (2560, น. 10) ได้กล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจที่นักทฤษฎีต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Sprinthall (1991, p. 521) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับหรือความต้องการที่จะแสดงออกที่ถูกนำไปตามเส้นทางหรือหลีกเลี่ยงจากเป้าประสงค์บางประการ จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสภาวะภายในมีความบกพร่องหรือเกิดความต้องการดึงดูดให้บุคคลกระทำไปยังทิศทางหรือหลีกเลี่ยงจุดหมายบางอย่าง

Weiten (1997, p. 379) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการ (Needs) ความอยาก (Want) ความสนใจ (Interests) และความปรารถนา (Desire) ที่ชักจูงบุคคลในทิศทางที่แน่นอนหรือกล่าวสั้นๆ ว่า การจูงใจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งสู่จุดมุ่งหมาย

Mitchell and Larson (1987, p. 154) เสนอว่า แรงจูงใจโดยทั่วไปหมายถึงระดับความต้องการและความพยายามที่จะกระทำภารกิจนั้นๆ ของแต่ละคน แต่ในความหมายโดยเฉพาะแล้วแรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่รวมถึงเหตุที่ปลุกเร้าพฤติกรรม ทิศทางของพฤติกรรมและความคงอยู่ของพฤติกรรมโดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

Bovee (1993, p. 462) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความต้องการริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรมและแสดงพฤติกรรม

Wehrich and Koontz (1993, p. 109) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ชักนำหรือโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เพื่อที่จะสนองความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

Beach (1965, p. 379) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลเต็มใจใช้พลังงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อหวังรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน (Reward) การจูงใจเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับทำงานร่วมกัน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้คนถึงซึ่งจุดประสงค์ที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

Dafe (1988, p. 398) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจ ว่าคือ แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการและเป็นแรงกระตุ้นที่บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

Wolman (1973, p. 333) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายของความต้องการหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Luthans, Fred (1981, p. 147) กล่าวว่า กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจจะเกิดจากความต้องการ ทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

Locke (1976, p. 103) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานไว้ว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นอารมณ์ทางบวกที่เกิดจากผลการประเมินของบุคคลหรือผลจากการตอบสนองของผลการทำงานที่ประสบความสำเร็จ

จากความหมายของแรงจูงใจข้างต้นที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจ ได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดัน ที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้ให้ประสบความสำเร็จ และเป็นการโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพราะบุคคลที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่บุคคลที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรมหรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งก่อนที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.1.2 ความสำคัญของการจงใจ

การจงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับกรจงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจ ที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจงใจในการทำงานได้ดังนี้

1) พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท "เช้าชาม เย็นชาม" ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2) ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

3) การเปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิตบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อค้นพบเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบ ให้เจริญก้าวหน้าจัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

1.1.3 ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง เราจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ เพื่อหาหน้าและอาหารมาค้มกิน สนองความต้องการทางกายแต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน คำชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์

สังคมคนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจจึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

1) แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งที่ผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวมาเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์กรคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์กร กระทำการต่าง ๆ ให้องค์กรเจริญก้าวหน้าหรือในกรณีที่บ้านเมืองประสบปัญหาเศรษฐกิจ ในช่วงเวลาของเศรษฐกิจขาลง องค์กรจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพัน เห็นใจกันและกันทั้งเจ้าของกิจการและพนักงาน ต่างร่วมกันค้าขายอาหารเล็กๆ น้อยๆ ทั้งประเภทแซนวิช ก๋วยเตี๋ยว ฯลฯ เพียงเพื่อให้มีรายได้ประทังกันไปทั้งผู้บริหารและลูกน้อง และในภาวะดังกล่าวนี้จะเห็นว่าพนักงานหลายรายที่ไม่ทั้งเจ้านาย ทั้งเต็มใจไปทำงานวันหยุดโดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นไปโดยเนื่องจากความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการหรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร มิใช่เพราะเกรงจะถูกไล่ออกหรือไม่มีที่ไป ก็กล่าวได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

2) แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งที่ผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับการยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงานทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทน หรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้วได้ความดีความชอบ เป็นต้น

1.1.4 รูปแบบของแรงจูงใจ

บุคคลแต่ละคนมีรูปแบบแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ซึ่งนักจิตวิทยาได้แบ่งรูปแบบแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 5 รูปแบบที่สำคัญ มีดังนี้

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ๖ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

(1) มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of Failure)

- (2) มีความทะเยอทะยานสูง
- (3) ตั้งเป้าหมายสูง
- (4) มีความรับผิดชอบในการทำงานดี
- (5) มีความอดทนในการทำงาน
- (6) รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง
- (7) เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน
- (8) เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliative Motive) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ มักจะเป็นผู้ที่โอบอ้อมอารี เป็นที่รักของเพื่อน มีลักษณะเห็นใจผู้อื่น ซึ่งเมื่อศึกษาจากสภาพครอบครัวแล้ว ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธมักจะเป็นครอบครัวที่อบอุ่น บรรยากาศในบ้านปราศจากการแข่งขัน พ่อแม่ไม่มีลักษณะข่มขู่ พี่น้องมีความรักสามัคคีกัน ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- (1) เมื่อทำอะไร เป้าหมายก็เพื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่ม
- (2) ไม่มีความทะเยอทะยาน มีความเกรงใจสูง ไม่กล้าแสดงออก
- (3) ตั้งเป้าหมายต่ำ
- (4) หลีกเลี่ยงการโต้แย้งมักจะคล้อยตามผู้อื่น

3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) สำหรับผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจนั้น พบว่าผู้ที่มีแรงจูงใจแบบนี้ส่วนมากมักจะพัฒนามาจากความรู้สึกว่าตนเอง "ขาด" ในบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการอาจจะเป็นเรื่องใดเรื่องหนึ่งก็ได้ทำให้เกิดมีความรู้สึกเป็น "ปมด้อย" เมื่อมีปมด้อย จึงพยายามสร้าง "ปมเด่น" ขึ้นมาเพื่อชดเชยกับสิ่งที่ตนเองขาด ผู้มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจจะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- (1) ชอบมีอำนาจเหนือผู้อื่น ซึ่งบางครั้งอาจจะออกมาในลักษณะการก้าวร้าว
- (2) มักจะต่อต้านสังคม
- (3) แสวงหาชื่อเสียง
- (4) ชอบเสียง ทั้งในด้านของการทำงาน ร่างกาย และอุปสรรคต่าง ๆ
- (5) ชอบเป็นผู้นำ

4) แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว (Aggression Motive) ผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแบบนี้มักเป็นผู้ที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบเข้มงวดมากเกินไป บางครั้งพ่อแม่อาจจะใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรงเกินไป ดังนั้นเด็กจึงหาทางระบายออกกับผู้อื่น หรืออาจจะเนื่องมาจากการเลียนแบบบุคคลหรือจากสื่อต่าง ๆ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว จะมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

(1) ถือความคิดเห็นหรือความสำคัญของตนเป็นใหญ่
 (2) ชอบทำร้ายผู้อื่น ทั้งการทำร้ายด้วยกายหรือวาจา
 5) แรงจูงใจใฝ่พึ่งพา (Dependency Motive) สาเหตุของการมีแรงจูงใจแบบนี้ ก็เพราะการเลี้ยงดูที่พ่อแม่ทะนุถนอมมากเกินไป ไม่เปิดโอกาสให้เด็กได้ช่วยเหลือตนเอง ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่พึ่งพา จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- (1) ไม่มั่นใจในตนเอง
- (2) ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง มักจะลังเล
- (3) ไม่กล้าเสี่ยง
- (4) ต้องการความช่วยเหลือและกำลังใจจากผู้อื่น

1.1.5 ประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาส่วนใหญ่ จำแนกแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แรงจูงใจทางกายภาพ หรือ แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motives) และแรงจูงใจทางจิตวิทยาหรือแรงจูงใจทางสังคม (Psychological Motives) โดยได้อธิบายรายละเอียดไว้ดังนี้

1) แรงจูงใจทางกายภาพ หรือ แรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motives) แรงจูงใจทางกายภาพ หรือ แรงจูงใจทางสรีระ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการจำเป็นทางร่างกาย ซึ่งเป็นความขาด หรือ ความพร่องที่เกิดภายในตัวมนุษย์ เมื่อเกิดความขาดขึ้นมนุษย์ก็จะแสดงพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย เพื่อลดความขาดนั้น และทำให้ร่างกายกลับเข้าสู่สภาพปกติ หรือ สภาพสมดุล (Homeostasis) การรักษาสภาพสมดุลนี้อาจเกิดขึ้น โดยอัตโนมัติภายในร่างกาย เช่น เมื่อร่างกายรู้สึกร้อนเกินไป ก็จะมีการหลั่งของเหงื่อเพื่อระบายความร้อน แต่อย่างไรก็ตาม คนเราก็มักแสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อช่วยรักษาสภาพเหล่านี้ด้วย นอกจากนี้ความต้องการจำเป็นทางกายภาพบางอย่างไม่อาจทำให้เกิดสภาพสมดุลได้โดยกระบวนการภายใน ดังนั้นการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์จึงมีส่วนเกี่ยวข้องในการตอบสนองแรงจูงใจทางกายภาพด้วยเนื่องจากแรงจูงใจทางกายภาพ เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการพื้นฐานจำเป็นของมนุษย์ ซึ่งชีวิตขาดเสียไม่ได้ จึงมักใช้ชื่อเรียกแรงจูงใจชนิดนี้ว่า แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motives) แรงจูงใจทางกายภาพที่สำคัญ และมีบทบาทมากต่อพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ ความหิว ความกระหาย และจูงใจที่เกิดจากความต้องการต่อไปนี้ คือ ความต้องการอากาศหายใจ ความต้องการพักผ่อน ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการกำจัดของเสียออกจากร่างกายและความต้องการทางเพศ

2) แรงจูงใจทางจิตวิทยา หรือ แรงจูงใจทางสังคม (Psychological Motives หรือ Social Motives) แรงจูงใจทางจิตวิทยา หรือ แรงจูงใจทางสังคม เป็นแรงจูงใจที่เกิดความต้องการทางจิตใจและสังคม โดยทั่วไปเกิดจากการเรียนรู้และมีพัฒนาต่อเนื่อง จากการที่บุคคลมี

ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม แรงจูงใจทางจิตวิทยานี้ถึงแม้ไม่ได้ตอบสนองก็ไม่มีผลโดยตรงต่อการมีชีวิตอยู่ แต่มีผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกและสภาพจิตใจของบุคคล เนื่องจากโดยธรรมชาติของมนุษย์นั้นไม่ได้ดิ้นรนแสวงหาสิ่งที่ต้องการทางร่างกายเท่านั้น แต่ยังทำพฤติกรรมต่างๆเพื่อแสวงหาความต้องการทางอื่นด้วย เช่น เกียติยศชื่อเสียง อำนาจ และยอมรับนับถือจากผู้อื่น เป็นต้น

1.1.6 ธรรมชาติของแรงจูงใจ

1) ความต้องการ (needs) เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุล เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น คนที่รู้สึกเหนื่อยล้าโดยการนอน หรือนั่งพัก หรือเปลี่ยนบรรยากาศ เปลี่ยนอิริยาบถ ดูหนังฟังเพลง คนที่ถูกทิ้ง ให้อยู่คนเดียว เกิดความต้องการความรักความสนใจจากผู้อื่น เป็นแรงผลักดันให้คนๆ นั้น กระทำการบางอย่าง เพื่อให้ได้รับความรักความสนใจ ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรม กล่าวได้ว่าสิ่งที่กระตุ้น ให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อบรรลุจุดหมายปลายทางที่ต้องการนั้น ส่วนใหญ่เกิดเนื่องมาจากความต้องการของบุคคล ความต้องการในคนเรามีหลายประเภท นักจิตวิทยาแต่ละท่าน จะอธิบายเรื่อง ความต้องการในรูปแบบต่างๆ กัน แต่โดยทั่วไปแล้ว อาจแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

(1) ความต้องการทางกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากธรรมชาติของร่างกาย เช่น ต้องการกินอาหาร หายใจ ขับถ่ายของเสีย การเคลื่อนไหว พักผ่อน และต้องการทางเพศ ความต้องการทางกายทำให้เกิดแรงจูงใจ ให้บุคคลกระทำการ เพื่อสนองความต้องการดังกล่าว เรียกแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการทางกายนี้ว่า แรงจูงใจทางชีวภาพ หรือทางสรีระ (biological motives)

(2) ความต้องการทางสังคม หรือ ความต้องการทางจิตใจ (Social or Psychological Needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม เช่น ต้องการความรัก ความมั่นคง ปลอดภัย การเป็นที่ยอมรับในสังคม ต้องการอิสรภาพ ความสำเร็จในชีวิต และตำแหน่งทางสังคม ความต้องการทางสังคมหรือทางจิตใจดังกล่าวนี้ เป็นเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางได้ เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการดังกล่าวคือ ทำให้เกิดแรงจูงใจที่เรียกว่าแรงจูงใจทางสังคม (Social Motives)

2) แรงขับ (drives) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกาย และสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการ และแรงขับมักเกิดควบคู่กัน คือ เมื่อเกิดความต้องการแล้ว ความต้องการนั้นๆ ไป ผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เราเรียกว่า เป็นแรงขับนอก จากนั้นแรงขับยังหมายถึง สภาพทางจิตวิทยาที่เป็นผล เนื่องมาจากความต้องการทางกาย เช่น ความหิว ทำให้เกิดสภาพทางจิตวิทยาคือ ใจสั่น ตาลอย หงุดหงิด อารมณ์เสีย ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดในหน่วยงาน เช่น

การเร่งร้อน หาข้อสรุปจากการประชุม ในบรรยากาศที่ผู้เข้าประชุมทั้งหัว ทั้งเหน้อย แทนที่จะได้ข้อสรุปที่ดี บางครั้งกลับ ก่อให้เกิดปัญหาขัดแย้ง ไม่ได้รับผลสำเร็จตามที่ต้องการ หรือเพราะด้วยความหิว ความเหนื่อย ทำให้รีบสรุปและตกลง เรื่องงาน โดยขาดการไตร่ตรอง เพื่อจะได้รับการประทานอาหารและพักผ่อน ซึ่งอาจก่อให้เกิด ผลเสียต่องานได้ แต่ในบางกรณี บุคคลบางคนก็อาจฉวยโอกาสของการที่คน ในที่ประชุมอยู่ในภาวะมีแรงขับเคลื่อนความหิว ความเหนื่อย มาเป็นประโยชน์ ให้ลมมติบางเรื่องโดยง่ายและรวดเร็ว เพื่อประโยชน์ต่องาน

3) สิ่งล่อใจ (incentives) เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ จัดเป็น แรงจูงใจภายนอก เช่น การชักจูงให้คนงานมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยยกย่องพนักงาน ที่ไม่ขาดงานให้เป็นที่ปรากฏ การประกาศเกียรติคุณ หรือการ จัดสรรรางวัล ในการคัดเลือกพนักงาน หรือบุคคลดีเด่นประจำปี การจัดทำเนียบ "Top Ten" หรือลิสสาชาติเด่นขององค์กร การมอบโล่รางวัลแก่ฝ่ายงาน ที่มีผลงานยอดเยี่ยมในรอบปี ฯลฯ ตัวอย่างที่ยกมาเหล่านี้ จัดเป็นการใช้สิ่งล่อใจ มาสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน ให้เกิดแก่พนักงานขององค์กรทั้งสิ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่า สิ่งล่อใจนั้น อาจเป็น วัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือเป็นคำพูด ที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

4) การตื่นตัว (arousal) เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมที่จะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา พนักงานต้อนรับที่พร้อมให้บริการแก่ลูกค้า ฯลฯ ลักษณะดังกล่าวนี้เปรียบเหมือนเครื่องยนต์ที่ติดเครื่องพร้อมจะทำงาน บุคลากรในองค์กรถ้ามีการตื่นตัวในการทำงาน ย่อมส่งผลให้ทำงานได้ดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาธรรมชาติ พฤติกรรมของมนุษย์พบว่า การตื่นตัวมี 3 ระดับ คือ การตื่นตัวระดับสูง การตื่นตัวระดับกลาง และการตื่นตัวระดับต่ำ ระดับที่นักจิตวิทยาค้นพบว่าดีที่สุดได้แก่ การตื่นตัวระดับกลาง ถ้าเป็นการตื่นตัวระดับสูง จะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นเต้น ขาดสมาธิในการทำงาน ถ้าตื่นตัวระดับต่ำก็มักทำงานทำงานเฉื่อยชา ผลงานเสร็จช้า และจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัว มีทั้งสิ่งเร้าภายนอก และสิ่งเร้าภายในตัวได้แก่ ลักษณะส่วนตัวของบุคคล แต่ละคนที่มีต่างๆ กัน ทั้งในส่วนที่เป็นบุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย และระบบสรีระภายในของผู้นั้น นักจิตวิทยาที่ทำการศึกษารื่องการตื่นตัวในเชิงสรีระที่มีชื่อเสียงได้แก่ เฮบบ์ (Donald O.Hebb) ซึ่งเขาได้ทำ การศึกษาไว้ตั้งแต่ปี ค.ศ.1955 และค้นคว้าเพิ่มเติมติดต่อกันเรื่อยมา ผลงานล่าสุดเท่าที่ค้นคว้า ได้มีถึง ค.ศ.1972 เขากล่าวว่า การตื่นตัวกับอารมณ์ของมนุษย์มีความสัมพันธ์กัน และในขณะที่ตื่นตัวการทำงาน ทางสรีระของมนุษย์ มีการเปลี่ยนแปลง เช่น การเต้นของหัวใจจะแรงขึ้น กล้ามเนื้อจะเกร็ง ระบบประสาทอัตโนมัติ อยู่ในภาวะพร้อม จะทำงานเต็มที่ ซึ่งนักจิตวิทยามักเรียก ภาวะพร้อมของคนดังกล่าวนี้ว่า "ปฏิกิริยาพร้อมสู้ และพร้อมหนี" ซึ่งคำกล่าวนี้ เป็นการเปรียบเทียบอาการตื่นตัวของหมีป่า ถ้ามันจมนุ่มมันก็พร้อมสู้กับศัตรู

ดังกล่าวที่ว่า "สุนัขจิ้งจอก" แต่ถ้ามันมองเห็น ช่องทางหนี มันก็จะหลบเร้นออกจากการ ต่อสู้ นั่น คือพร้อมที่จะทำได้ทุกรูปแบบ

5) การคาดหวัง (expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนาหรือการพยากรณ์ล่วงหน้าของบุคคล ในสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไป ตัวอย่างเช่น การที่คนงานคาดหวังว่า พวกเขาจะได้รับ โบนัสประจำปีสัก 4-5 เท่าของเงินเดือน การคาดหวังดังกล่าวนี้ ส่งผลให้พนักงาน ดังกล่าว กระปรี้กระเปร่า มีชีวิตชีวา ซึ่งบางคนก็อาจจะสมหวัง และมีอีกหลายคนที่ผิดหวัง ในชีวิตจริง ของคนเราโดยทั่วไป สิ่งที่คาดหวัง กับ สิ่งที่เกิดขึ้น มักไม่ตรงกันเสมอไป ช่วงห่างระหว่างสิ่งที่คาดหวัง กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ถ้าห่างกันมาก ก็อาจทำให้คนงานคับข้องใจ และ เกิดปัญหา ซัดแย้งอื่นๆ ตามมา เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารงาน จึงควรระวังในเรื่องดังกล่าวที่จะต้องมีการสื่อสาร สร้างความเข้าใจ ที่ถูกต้องในกันและกัน การสร้างความหวังหรือการปล่อยให้พนักงาน คาดหวังลมๆ แล้งๆ โดยที่ สภาพความเป็นจริงทำไม่ได้ อาจจะก่อให้เกิดปัญหายุ่งยากที่คาดไม่ถึงในเวลาต่อไป ดังตัวอย่างที่ เห็นได้จากการที่กลุ่มคนงานของบริษัทใหญ่บางแห่งรวมตัวกันต่อต้านผู้บริหารและเผาโรงงาน เนื่องมาจากไม่พอใจที่ไม่ได้โบนัสประจำปีตามที่คาดหวังไว้ว่าควรจะได้การคาดหวังก่อให้เกิด แรงผลักดัน หรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมอีกส่วนหนึ่งในองค์กร ถ้าได้มีการกระตุ้นให้ พนักงาน ทำงาน โดยวางแผนและเป้าหมาย ตั้งระดับของผลงานตามที่ควรจะเป็น อาจเป็นอีกปัจจัย หนึ่งที่ช่วยยกระดับ มาตรฐานของผลงานของพนักงาน ซึ่งเมื่อได้ผลงานดีขึ้น ผู้บริหารก็พิจารณา ผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดว่าควรจะได้ เช่นนี้นับว่า ได้รับประโยชน์พร้อมกันทั้ง ฝ่ายเจ้าของกิจการและผู้ปฏิบัติงาน

6) การตั้งเป้าหมาย (goal settings) เป็นการกำหนดทิศทางและ จุดมุ่งหมาย ปลายทางของ การกระทำกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่งของบุคคล จัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคล ผู้นั้น ในการทำงานธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพ ถ้าพนักงานหรือนักธุรกิจมีการตั้งเป้าหมาย ในการทำงาน จะส่งผลให้ทำงานอย่างมีแผน และดำเนิน ไปสู่เป้าหมาย ดังกล่าวเสมือนเรื่องที่มีทาง เสื่อ ซึ่งในชีวิตประจำวันของคนเรานั้นจะเห็นว่า มีคนบางคนที่ทำอะไร ก็มักประสบความสำเร็จ หรือไม่สำเร็จดังกล่าว อาจจะมีหลายประการ แต่ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งมีอิทธิพลมากต่อ ความสำเร็จในการทำงาน คือการตั้งเป้าหมายในการทำงานแต่ละงานไว้ล่วงหน้า ซึ่งเจ้าของกิจการ หรือผู้บริหารงาน ควรสนับสนุนให้พนักงานทำงานอย่างมีเป้าหมาย ทั้งนี้เพื่อความเจริญก้าวหน้า ขององค์กร และตัวของพนักงานเอง

ที่กล่าวมาทั้งหมดในเรื่องที่มาของแรงจูงใจ ซึ่งได้แก่ ความต้องการ แรงขับ สิ่งล่อใจ การตื่นตัว การคาดหวังและการตั้งเป้าหมาย จะเห็น ได้ว่าค่อนข้างยากที่จะกล่าวอธิบายแต่ ละเรื่องแยกจากกันโดยเอกเทศ ทั้งนี้เนื่องจาก แต่ละเรื่องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ตัวอย่างเช่น

ความต้องการ ทำให้เกิดภาวะขาดสมดุล ภายในร่างกายหรือจิตใจมนุษย์อยู่ในภาวะขาดสมดุลไม่ได้ ต้องการทางสนองความต้องการ เพื่อให้เข้าสู่ภาวะสมดุล ส่งผลให้เกิดแรงขับหรือแรงผลักดัน พฤติกรรม ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง มุ่งไปสู่เป้าหมายเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้ว แรงผลักดันพฤติกรรมก็ลดลง ภาวะสมดุลก็กลับคืนมาอีกครั้งหนึ่ง จากคำอธิบายดังนี้ จะเห็นได้ว่า ที่มาของแรงจูงใจหลายเรื่องมี ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน

1.1.7 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยที่อิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ตามแนวคิดของ Barnard (1968, pp. 142-149 อ้างถึงใน อริศรา ชอบจิต, 2560, น. 17-18) ได้กล่าวถึง สิ่งจูงใจที่จะใช้เป็นเครื่องกระตุ้น บุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน หรือสิ่งของที่จัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2) สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล ซึ่งไม่ใช่วัตถุ เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุเพราะสิ่งจูงใจที่เป็น โอกาสนี้ บุคคลจะได้รับแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น เกียรติภูมิ การใช้สิทธิ การมีอำนาจ

3) สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำคัญอันทำให้เกิดความสุขทางกายในการปฏิบัติงาน

4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองทั้งการได้แสดงความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

5) ความดึงดูดใจทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์แบบฉันทมิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจร่วมกันกับหน่วยงาน

6) การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่ง วิธีการให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลมีความสามารถแตกต่างกันของบุคคลในด้านความสามารถแตกต่างกัน

7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังในการปฏิบัติงาน

8) สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลด้านสังคมหรือความมั่นคงในสังคม จะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

1.1.8 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ

อนิวัช แก้วจันทง (2554, อ้างอิงใน อุษา ศิระสาคร, 2562, น. 8-10) ได้กล่าวว่าในการดำเนินธุรกิจให้ประสบผลสำเร็จผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจต่อบุคคลในองค์กรเพื่อให้เกิดแรงขับในการทำงาน สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจบุคคลในองค์กร อาจกล่าวได้ในประเด็นดังต่อไปนี้

1) ผลสำเร็จของงาน (achievement) เป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรกระตุ้นและปลุกฝังให้บุคคล ได้คำนึงผลสำเร็จของงานว่ามีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องแสดงความจริงใจและยอมรับที่จะสนับสนุนให้บุคคล ได้มีโอกาสสร้างความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

2) คุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล (trait or characteristic and behavior) แต่ละบุคคลที่เข้าร่วมงานในองค์กรจะมีคุณลักษณะเด่นและพฤติกรรมส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ผู้บริหารที่ดีต้องศึกษา แต่ละบุคคลเพื่อทำความรู้จักตัวตนที่แท้จริงหากทำได้เช่นนี้ผู้บริหารจะทำหน้าที่ในการนำ โดยการจูงใจ บุคคลให้ทำงาน ได้เป็นผลสำเร็จ นอกจากนี้การทำความรู้จักและเข้าใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีส่งผลดีต่อ การบังคับบัญชาและการใช้หลักการนำด้วย

3) งานที่ได้รับมอบหมาย (delegation) การมอบหมายงานให้บุคคลที่ไม่มี ความรู้ ความสามารถหรือไม่มีความเชี่ยวชาญเป็นอันตรายอย่างยิ่งเพราะนอกจากจะสร้างความเบื่อหน่าย ท้อแท้และขาดกำลังใจ ในการทำงานแล้วยังทำให้องค์กรเสียเวลาเพื่อให้บุคคลนั้น ทำการศึกษาในเรื่องดังกล่าวอีกด้วย หากผู้บริหาร มีความจำเป็นต้องมอบหมายให้บุคคลอื่นสามารถ บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) สภาพแวดล้อมองค์กร (organizational environment) แม้ว่าบุคคลได้รับ มอบหมายงานที่ตนเอง สนใจหรือมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษก็ตามแต่บรรยากาศในองค์กร หรือสภาพการทำงานที่ ไม่เอื้ออำนวยก็ยากที่จะทำงานนั้นบรรลุผลสำเร็จได้ ผู้บริหารจึงต้องศึกษา การจัดการสภาพแวดล้อม ให้เอื้ออำนวยต่อการทำงานแต่ละประเภท ตัวอย่างเช่น การจัดให้มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศที่ถ่ายเทได้สะดวก ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ เป็นต้น

5) ผู้บริหาร (managers) เป็นบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจเนื่องจากอยู่ในฐานะที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและนโยบายต่างๆ อาจสร้างความไม่พึงพอใจและอาจบั่นทอน กำลังใจของบุคคลในองค์กร ส่งผลต่อเนื่องให้ดำเนินงานล้มเหลวได้ง่าย

หรืออาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีเจตคติ และทัศนคติในทางลบต่อองค์กรจึงไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานหรือทำงานได้ไม่มีประสิทธิภาพ

6) การยอมรับ (recognition) บุคคลย่อมต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นในองค์กร เช่น การยอมรับในความรู้ ความสามารถ ทักษะฝีมือในการทำงานและพฤติกรรมที่แสดงออก เป็นต้น หากผู้บริหารให้การให้การยอมรับบุคคลอย่างเต็มใจยอมรับทำให้บุคคล มีแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น เมื่อบุคคลทำงานบรรลุผลสำเร็จผู้บริหารควรทำการชมเชย ขอบคุนหรือเอ่ยชื่อบุคคลนั้นต่อหน้าผู้อื่นเสมอ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นและทำให้เกิดการยอมรับบุคคลด้วยความเต็มใจหากบุคคล ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นในองค์กรอาจไม่มีความสุขในการทำงานและคอยหาโอกาสที่จะไปจากองค์กรตลอดเวลาผู้บริหารจึงควรจูงใจบุคคลด้วยการสร้างการยอมรับในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อจูงใจบุคคลให้ทำงานกับองค์กรด้วยความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร

7) ความรับผิดชอบ (responsibility) เป็นความต้องการที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานในหน้าที่ ให้เป็นผลสำเร็จ ผลสำเร็จของงานจึงเป็นความภูมิใจของบุคคลและองค์กร ดังนั้น เพื่อแสดงให้เห็นถึง การยอมรับหรือการได้รับความไว้วางใจผู้บริหารจึงต้องปลูกฝังเรื่องความรับผิดชอบต่องานทั้งงานในหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อสร้างการยอมรับในความรับผิดชอบ

8) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (participation) หากบุคคลได้รับการมอบหมายให้เข้าไปมีส่วนร่วม หรือเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานผู้บริหารควรสร้างความมั่นใจและกระตุ้นให้บุคคลนั้นแสดงออกซึ่ง ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อการมีส่วนร่วมและผลสำเร็จในงาน ผลต่อเนื้องที่จะได้รับมันคือการยอมรับบุคคลผู้นั้นไปด้วยในตัว

9) ความสนใจ (interest) บุคคลย่อมต้องการทำงานที่ตนเองสนใจเนื่องจากจะทำให้ดีโดยสามารถ พัฒนาฝีมือได้อย่างเต็มที่ หากได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ไม่มีความสนใจนอกจากจะไม่เต็มใจทำแล้วก็อาจ ทำได้ไม่ดีเท่าที่ควรเนื่องจากไม่มีความชำนาญและขาดแรงกระตุ้น องค์กรต้องศึกษาและตรวจสอบให้ได้ว่า ใครมีความสนใจในเรื่องใดจะได้มอบหมายงานได้อย่างถูกต้องกับประเภทงานทำให้บุคคลได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถทำงานในส่วนที่เขาสนใจได้เป็นอย่างดี สามารถร่วมงานและอยู่กับองค์กร

1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.2.1 ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา (Motivation-Hygiene Theory)

เฟรดเคอริก เฮอร์ชเบอร์ก (Frederick Herzberg) (1923-1982) เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ซึ่งมีชื่อเสียงมากที่สุดคนหนึ่งในแวดวงทางการบริหารธุรกิจ เฮอร์ชเบอร์กได้นำเสนอ

ผลงานเพื่อการปรับปรุงวิธีการทำงาน โดยได้เสนอทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา (Motivation-Hygiene Theory) ในปี ค.ศ.1968 เฮอริชเบอร์กได้ตีพิมพ์ผลงานที่มีชื่อว่า “One More Time, How Do You Motivate Employees?” ซึ่งเป็นหนังสือที่ขายดีมากในช่วงเวลานั้น กล่าวได้ว่าในการพัฒนาทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบอร์ก ได้รับอิทธิพล จากงานเขียนของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ดักลาส แม็กเกรเกอร์ (Douglas McGregor) และคริส อาร์จิริส (Chris Argyris) เฮอริชเบอร์กพร้อมกับเพื่อนได้ทำการสำรวจนักวิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คนที่โรงงานอุตสาหกรรมในเมือง Pittsburgh คนเหล่านี้ถูกขอให้บอกช่วงเวลาที่เขารู้สึกดีมากที่สุดหรือแย่ที่สุดเกี่ยวกับการทำงานของเขา จากนั้นคำตอบก็จะถูกจำแนกออกเป็นหัวข้อเพื่อกำหนดว่าเหตุการณ์ชนิดใดนำไปสู่ความพอใจในงานและความไม่พอใจในงาน กล่าวอีกนัยหนึ่ง งานวิจัยของเขามีวัตถุประสงค์ที่จะหาคำอธิบายปัจจัยสองอย่างของการจูงใจนั่นเอง ปัจจัยสองอย่างนั้น ได้แก่

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงาน ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

(1) การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

(2) ความสำเร็จในการทำงาน คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น

(3) ความก้าวหน้า คือ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

(4) ความรับผิดชอบ คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(5) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขวิทยา (Maintenance or Hygiene Factor)

เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร อาจจะทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความไม่ชอบงานขึ้นได้ และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

(1) เงินเดือนหรือสวัสดิการ คือ เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน รวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กร หรือผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่ง ซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ การประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน/พักร้อน บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

(2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อไปไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

(3) สถานะของอาชีพ อาชีพ คือ อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

(4) นโยบายและการบริหารงาน คือ การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

(5) สภาพการทำงาน คือ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ เป็นต้น

(6) ความเป็นอยู่ส่วนตัว คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

(7) ความมั่นคงในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

(8) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงาน ความสามารถในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงานหรือการมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมกาปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน เป็นต้น

โดยสรุป Frederick Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากความรู้สึกของแต่ละคนและจะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจอย่างดีที่สุดก็คือ สามารถช่วยจัดความไม่พอใจต่างๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้

ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองกลุ่มอย่างพร้อมกัน คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ในการแก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจนี้ Frederick Herzberg ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (job enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้มีปัจจัยที่ใช้จูงใจได้เพิ่มมากขึ้นในตัวเอง การออกแบบงานเสียใหม่ให้มีคุณค่าเนื้อหาของงานสูงขึ้นนี้เอง ที่งานต่างจะมีความหมายมากยิ่งขึ้น มีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ ทั้งความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอย่างมาก

1.2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory)

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) (1908-1970) ศาสตราจารย์ทางด้านจิตวิทยาชาวอเมริกัน เขียนบทความด้านจิตวิทยาเรื่อง A Theory of Human Motivation ตีพิมพ์ในปี ค.ศ.1943 ต่อมาในปี ค.ศ.1954 ได้ตีพิมพ์ผลงานอันทรงคุณค่าชื่อว่า Motivation and Personality ซึ่งให้ความสนใจต่อสภาพจิตใจของมนุษย์ โดยเรียกว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory)

Abraham Maslow ได้ตั้งสมมติฐานของการจูงใจว่ามนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุดอยู่ตลอดเวลาตราบที่ยังมีชีวิตอยู่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมนั้นอีก ขณะเดียวกันความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นจะมีอิทธิพลต่อการจูงใจ และที่สำคัญความต้องการของมนุษย์จะมีความต้องการตามลำดับขั้น จากลำดับขั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุด จะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อนมนุษย์จึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นตามลำดับไป



ที่มา : สุรศักดิ์ ชะมารัมย์, (2559, น.18).

ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์

ลำดับชั้นความต้องการของ Abraham Maslow มีการเรียงลำดับชั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุดจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อน บุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นตามลำดับ Abraham Maslow จึงได้จัดเรียงลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ไว้เป็นลำดับดังนี้

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs)

คือความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด จากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหารน้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่นตลอดจนความต้องการที่จะถูกกระตุ้นอวัยวะรับสัมผัสแรงขับของร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกายและของอินทรีย์ความพึงพอใจที่ได้รับในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่าและถ้าบุคคลใดประสบความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นอย่างไรก็ตามถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้รับความพึงพอใจบุคคลก็จะอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่นๆไม่ปรากฏหรือกลายเป็นความต้องการระดับรองลงไป

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)

คือเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้วบุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไปซึ่งขั้นนี้เรียกว่าความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (safety or security) เป็นความต้องการที่ทำให้คนมีชีวิตที่ปลอดภัยจากอันตรายทางกายและความกลัวการสูญเสียงาน ทรัพย์สินสมบัติ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เป็นต้น Abraham Maslow กล่าวว่าความต้องการความปลอดภัยนี้จะสังเกตได้ง่ายในทารกและในเด็กเล็กๆเนื่องจากทารกและเด็กเล็กๆต้องการความช่วยเหลือและต้องพึ่งพาทารกคนอื่น ตัวอย่างทารกจะรู้สึกกลัวเมื่อถูกทิ้งให้อยู่ตามลำพังหรือเมื่อเขาได้ยินเสียงคังๆหรือเห็นแสงสว่างมาก ๆ แต่ประสบการณ์และการเรียนรู้จะทำให้ความรู้สึกกลัวหมดไปดังคำพูดที่ว่า “ฉันไม่กลัวเสียงฟ้าร้องและฟ้าแลบอีกต่อไปแล้วเพราะฉันรู้ธรรมชาติในการเกิดของมัน”

3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love needs)

คือความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นเช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่นสมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล Abraham Maslow ยังย้ำว่าความต้องการความรักของคนจะเป็นความรักที่เป็นไปในลักษณะทั้งการรู้จักให้ความรักต่อผู้อื่นและรู้จักที่จะรับความรักจากผู้อื่นการได้รับความรักและได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าบุคคลที่ขาดความรักก็จะรู้สึกว่าชีวิตไร้ค่ามีความรู้สึกอ้างว้างและเคียดแค้น กล่าวโดยสรุป Abraham Maslow มีความเห็นว่าบุคคลต้องการความรักและรู้สึกเป็นเจ้าของและการขาดสิ่งนี้มักจะเป็นสาเหตุให้เกิดความข้องคับใจและทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวไม่ได้และความยินดีในพฤติกรรมหรือความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจในลักษณะต่างๆสิ่ง que ควรสังเกตประการหนึ่งก็คือมีบุคคลจำนวนมากที่มีความลำบากใจที่จะเปิดเผยตัวเองเมื่อมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมกับเพศตรงข้ามเนื่องจากกลัวว่าจะถูกปฏิเสธ

4) ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self-Esteem needs)

เป็นความต้องการในลำดับขั้นที่ 4 โดยสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะคือลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (self-respect) และลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others) สามารถอธิบายรายละเอียดได้อดังนี้

(1) ความต้องการนับถือตนเอง (self-respect) คือความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัย

ผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานต่างๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

(2) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others)

คือความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ชื่นชมยินดีมีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าคุณค่า ว่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization needs)

เป็นลำดับขั้นสุดท้าย ถ้าความต้องการลำดับขั้นก่อนๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้น Abraham Maslow อธิบายความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงว่าเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสมบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพของเขาและมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเองพลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตนกล่าวโดยสรุปการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ Abraham Maslow เชื่อว่าการนำศักยภาพของตนออกมาใช้เป็นที่ยากมาก บุคคลมักไม่รู้ว่าตนเองมีความสามารถและไม่ทราบว่าศักยภาพนั้นจะได้รับการส่งเสริมได้อย่างไร มนุษย์ส่วนใหญ่มักยังไม่มั่นใจในตัวเองหรือไม่มั่นใจในความสามารถของตนจึงทำให้หมดโอกาสเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงและยังมีสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มาบดบังพัฒนาการทางด้านความต้องการของบุคคลอีกด้วย

1.2.3 ทฤษฎี E.R.G. (Existence Relatedness Growth) ของ Alderfer

Clayton Alderfer นักวิชาการแห่งมหาวิทยาลัย Yale ซึ่งได้ทำการได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการดำรงอยู่ ความสัมพันธ์และความเจริญก้าวหน้า ที่เรียกรวมกันว่า ทฤษฎี อี-อาร์-จี (E.R.G. Theory) ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความต้องการของ Abraham Maslow โดย Alderfer สรุปว่าความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1) ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs : E) คือความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยา รักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของ Abraham Maslow ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา รู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs : R) คือความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของ Abraham Maslow ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs : G) คือความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของ Abraham Maslow ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ทฤษฎี E.R.G ของ Alderfer มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ของ Abraham Maslow ที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ตอบสนอง จะจูงใจบุคคลและเห็นด้วยว่าโดยทั่วไปบุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับของความต้องการจากระดับต่ำกว่าก่อนความต้องการระดับสูง เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง แต่อย่างไรก็ตาม ภายใต้สถานการณ์บางอย่าง บุคคลอาจจะกลับมายังความต้องการระดับต่ำ แต่ถึงแม้ทฤษฎี E.R.G จะมีพื้นฐานและความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham Maslow แต่ก็มี ความแตกต่างที่สำคัญคือ Alderfer มีความเห็นว่า บุคคลสามารถเกิดความต้องการได้มากกว่าหนึ่งในเวลาเดียวกัน ตลอดจนอธิบายปฏิกิริยาของบุคคลเมื่อไม่สามารถบรรลุความต้องการ โดยหลักความต้องการโดยหลักการความพอใจ-ความก้าวหน้า (Satisfaction- progression Principle) และ หลักการความไม่พอใจ-ถดถอย (Frustration – regression Principle) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าความต้องการของบุคคลไม่ได้รับการตอบสนอง เขาก็จะให้ความสำคัญกับความต้องการอื่นแทน ตัวอย่างเช่น ถึงแม้บุคคลจะไม่มี ความภาคภูมิใจกับงานที่ซ้ำซากและน่าเบื่อของเขา แต่เขาก็ยังปฏิบัติงานนั้นอยู่ เนื่องจากรายได้ที่ดีและความมั่นคงของงาน เป็นต้น

1.2.4 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่

คนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อคนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็วในช่วงปี ค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (thematic apperception test : TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนค์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้ (นิตญา วิมูล : 2554)

1) ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement : nach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาของ McClelland พบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2) ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation : naff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3) ความต้องการอำนาจ (need for power : npower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

1.2.5 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X and Theory Y)

ดักกลาส แม็คเกรเกอร์ (Douglas McGregor) (1906-1964) นักจิตวิทยาสังคม ได้เขียนผลงานชื่อ The Human Side of Enterprise ในปี ค.ศ. 1960 บรรยายถึงความเชื่อพื้นฐาน (basic assumption) 2 ด้านที่มีต่อมนุษย์ เรียกว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X and Theory Y) ทั้งสองทฤษฎีนี้สะท้อนถึงธรรมชาติของมนุษย์ในหน่วยงานที่แตกต่างกัน ดังนี้

ทฤษฎี X มีความเชื่อพื้นฐานต่อมนุษย์ในทางลบว่า

- 1) มนุษย์ทั่วไปมีนิสัยไม่ชอบทำงาน ไร้ความสนใจไม่ได้ และจะหลีกเลี่ยงการทำงานถ้าสามารถทำได้
- 2) สืบเนื่องจากนิสัยที่ไม่ชอบทำงาน การจะทำให้มนุษย์ส่วนใหญ่ตั้งใจทำงานจำเป็นต้องบีบบังคับ ควบคุม สั่งการ และข่มขู่ว่าจะลงโทษ
- 3) มนุษย์ทั่วไปชอบที่จะถูกชี้นำและต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบในส่วนของคนงานมุ่งสนใจแต่สิ่งจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นวัตถุเป็นหลัก

ทฤษฎี Y มีความเชื่อพื้นฐานต่อมนุษย์ในทางบวกว่า

- 1) มนุษย์ทั่วไปมีนิสัยชอบทำงาน
- 2) การควบคุมและข่มขู่ว่าจะลงโทษ มิใช่เป็นหนทางเดียวที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
- 3) มนุษย์สามารถชักจูงให้พึงพอใจในลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Abraham Maslow ได้ เช่น ความต้องการให้สังคมยอมรับ ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จสูงสุดตามที่ตั้งใจไว้
- 4) ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มนุษย์ทั่วไปไม่เพียงมีความสามารถในการยอมรับสิ่งต่างๆเท่านั้น แต่ยังเข้าไปร่วมรับผิดชอบได้อีกด้วย
- 5) มนุษย์มีความสามารถอย่างกว้างขวางในการนึกคิด ประดิษฐ์ และสร้างสรรค์เพื่อหาข้อสรุปของปัญหาทั้งหลายในหน่วยงาน

การนำทฤษฎี X และทฤษฎี Y มาปรับใช้ในการทำงาน จะทำให้เกิดลักษณะการทำงานที่ปรากฏออกมาในลักษณะที่แตกต่างกัน ถ้านำทฤษฎี X ไปใช้ หน่วยงานจะควบคุมการปฏิบัติงานของคนงานอย่างเข้มงวด และใช้ปัจจัยพื้นฐานทางวัตถุ เช่น เงิน และสิ่งของสำหรับจูงใจ แต่ถ้านำทฤษฎี Y ไปใช้ หน่วยงานจะไร้ความสนใจคนงาน ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน และสามารถใช้อำนาจจูงใจเป็นสิ่งจูงใจคนงานได้ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2549 อ้างอิงใน สุรศักดิ์ ชะมารัมย์, 2559, น.18-19)

จากแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งหลายที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้เห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นมีความจำเป็น และมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ใช้เป็นแรงขับเคลื่อนและกระตุ้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรหรือหน่วยงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจ เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ และนำไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยสุขวิทยา (Motivation-Hygiene Theory) ของเฟรดเดอริก

เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg) (1923-1982) ซึ่งมีความครอบคลุมในการศึกษาถึงสาเหตุปัจจัยจูงใจในการจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้เป็นเกณฑ์ชี้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

เมื่อกล่าวถึงประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าพิจารณาจากแนวคิดทางทฤษฎีต่างๆ มักจะพูดถึงการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Efficiency) คือเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” และ “การปฏิบัติงาน” ไว้ดังนี้ (มานะ ศรีวิชัย, 2563, น. 23)

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

ประเสริฐ อุไร (2559, น. 24-25) ประสิทธิภาพในการทำงานเชิงเศรษฐศาสตร์นั้น หมายถึง การผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงการใช้ต้นทุน หรือปัจจัยนำเข้าให้น้อยที่สุด และประหยัดเวลาที่สุดในขณะที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเชิงสังคมศาสตร์หรือประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น ปัจจัยนำเข้าจะพิจารณาถึงความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ และความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้ คือความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

มานะ ศรีวิชัย (2563, น. 29) “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม และทันตามกำหนดเวลา นอกจากนี้ยังต้องใช้ทรัพยากรทั้งคนและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงานลง เกิดความสะดวกมากขึ้น งานต่าง ๆ สามารถเสร็จได้ทันตาม

กำหนดเวลาที่วางไว้ ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการและเกิดการสูญเสียต่อทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งถ้าผลการปฏิบัติงานดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ

ปัญญาพร จิตพิงศ์ (2558, น. 11) ประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม หมายถึง การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการนำทรัพยากรที่มีอยู่ไปใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งประสิทธิภาพนี้เป็นตัวชี้วัดผลของการทำงานว่าสามารถปฏิบัติหรือใช้ทรัพยากรได้อย่างมีคุณภาพหรืออย่างคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด เมื่อเทียบกับทรัพยากรที่สูญเสียไป

Peterson & Plowman (1989, อ้างอิงใน ชัยวุฒิ เทโพธิ์, และพงษ์เสถียร เหลืองอลงกต, 2563, น. 258) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Emerson โดยได้ตัดทอนบางข้อลงและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อด้วยกัน ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ ได้ประโยชน์ คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวัง ของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผน การบริหารเวลาเพื่อให้ได้ ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะ ที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงาน ให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพ ในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

เฮอ์เบิร์ต เอ ซีมอน (Herbert A. Simon, 1959, pp. 20-21 อ้างอิงใน ประเสริฐ อุไร, 2559, น. 24) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า งานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดให้ดู จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา เพราะฉะนั้น ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตผลลบด้วยปัจจัยนำเข้าและถ้าเป็นการบริหารราชการก็บอก ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วยซึ่งเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E คือ ประสิทธิภาพของงาน (Efficiency)

O คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับ (Output)

I คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป (Input)

S คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา (Satisfaction)

Millet (1994 : อ้างอิงใน มานะ ศรีวิชัย, 2563, น. 23) ได้นิยามคำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มนุษย์ และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย และความพึงพอใจนั้นหมายถึง ความพึงพอใจในการบริการ (Satisfactory Service) ซึ่งพิจารณาจาก

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

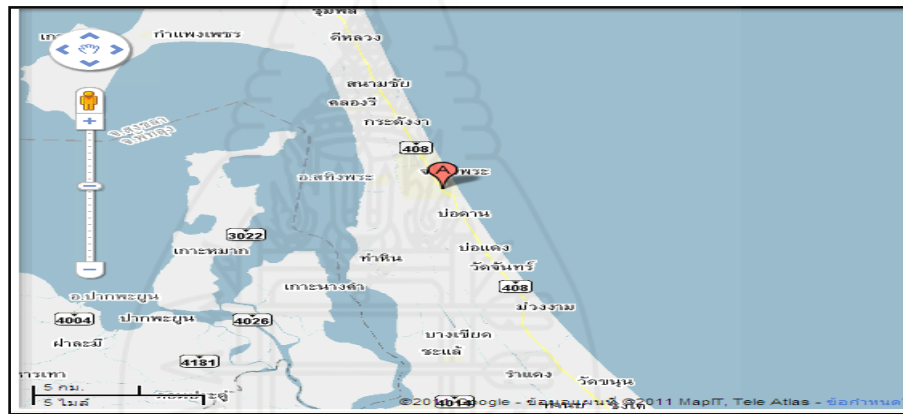
จากแนวความคิดในเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการและนักทฤษฎีต่าง ๆ อาจกล่าวแบบสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้องและรวดเร็ว ได้ผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการใช้ทรัพยากรต่างๆ ทั้งคนและอุปกรณ์ได้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม เกิดการสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด รวมถึงการนำเทคนิคต่างๆเข้ามาช่วยเพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จได้ทันตามกำหนดเวลาหรืออาจจะเสร็จเร็วขึ้นกว่าเดิมก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้

จากแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งหลายที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้เห็นได้ว่า การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานสามารถปฏิบัติงาน โดยใช้ทรัพยากรได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า ลดต้นทุนรวมถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แต่ได้ผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายหรือมากกว่าที่เป้าหมายกำหนดไว้ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิด ทฤษฎีของ Peterson & Plowman ซึ่งมีความครอบคลุมในการศึกษาถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อ ได้แก่ 1. คุณภาพของงาน (Quality) 2. ปริมาณงาน (Quantity) 3. เวลา (Time) และ 4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) มาเป็นเกณฑ์ชี้วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม และสามารถพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลสทิงพระ

โรงพยาบาลสทิงพระ สร้างขึ้นด้วยเงินงบประมาณของกระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ 2520 ขนาด 10 เตียง มีเนื้อที่ 15 ไร่ ตั้งอยู่บ้านเลขที่ 96 ม.1 ต.จะทิ้งพระ อ.สทิงพระ จ.สงขลา ได้เปิดให้บริการรักษาพยาบาลผู้ป่วยทั่วไป ในวันที่ 6 พฤษภาคม 2523 ต่อมา โรงพยาบาลสทิงพระ ได้รับการยกฐานะเป็นโรงพยาบาลชุมชน ระดับทุติยภูมิ 2.1 ขนาด 30 เตียง เมื่อปีงบประมาณ 2533 และได้เปิดให้บริการอาคาร 30 เตียง เมื่อเดือนกันยายน 2534 จนถึงปัจจุบัน



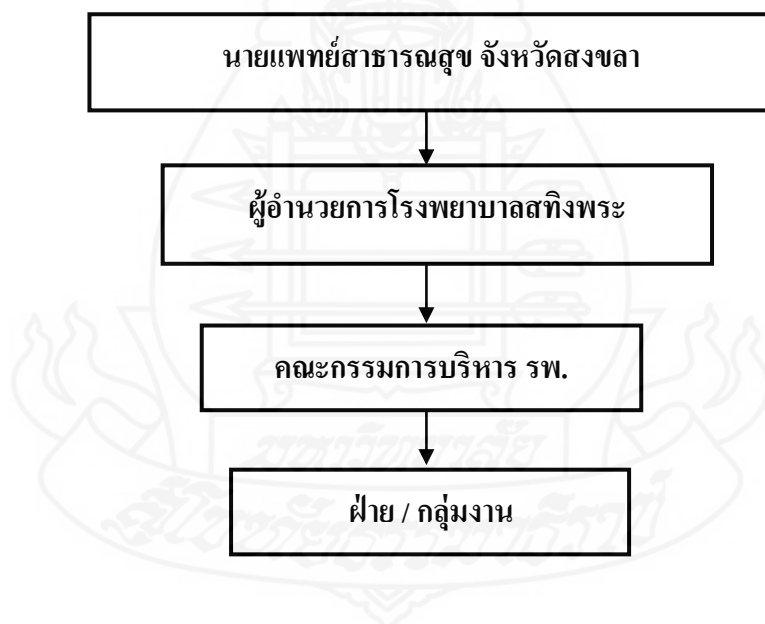
ภาพที่ 2.2 แผนที่แสดงที่ตั้งองค์กร

ตารางที่ 2.1 ตารางแสดงอัตรากำลังบุคลากรของโรงพยาบาล

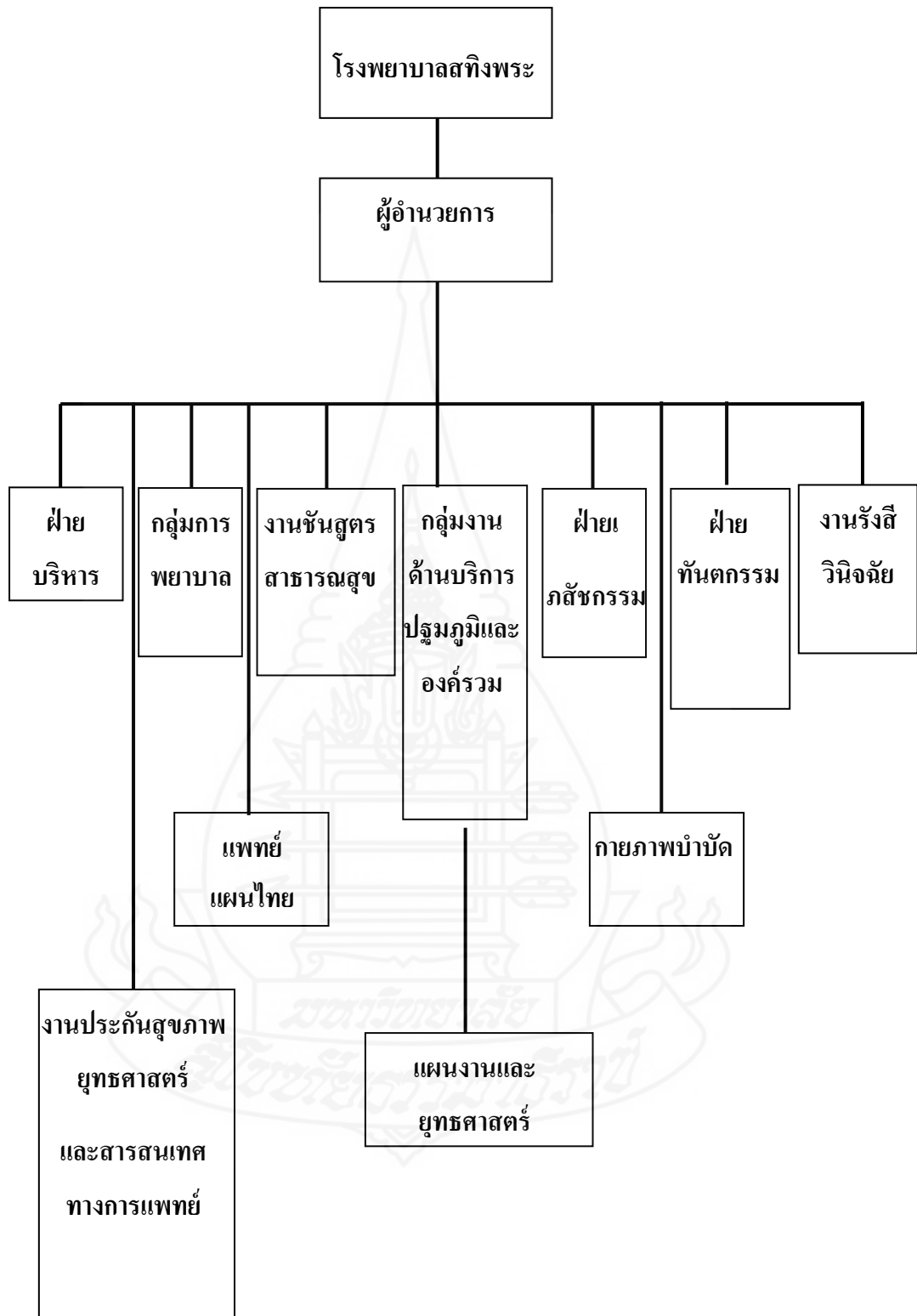
บุคลากรแต่ละสายงาน	จำนวน (คน)
แพทย์เวชปฏิบัติทั่วไป	5
แพทย์เฉพาะทาง : แพทย์เวชปฏิบัติครอบครัว	2
ทันตแพทย์	5
เภสัชกร	5
พยาบาลวิชาชีพ (รวมทั้งหมด)	57
ผู้ช่วยพยาบาล	1

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

บุคลากรแต่ละสายงาน	จำนวน (คน)
นักกายภาพบำบัด/กิจกรรมบำบัด	2
นักเทคนิคการแพทย์/วิทยาศาสตร์การแพทย์	4
นักรังสีเทคนิค	1
นักกำหนดอาหาร/นักโภชนาการ/โภชนาการ	1
นักวิชาการสาธารณสุข	5
แพทย์แผนไทย	2
เจ้าหน้าที่อื่นๆ	97
รวมทั้งหมด	187



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างระบบกำกับดูแลกิจการ/ธรรมาภิบาล



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างการบริหารโรงพยาบาล

ลักษณะสำคัญขององค์กร (Organization Profile)

บริการหลัก (main service) : ให้บริการสุขภาพแบบองค์รวม ส่งเสริมการดูแลสุขภาพของประชาชน สนับสนุนงานบริการสถานบริการสาธารณสุขในเครือข่าย ให้บริการดูแลผู้ป่วย รับส่งต่อจากสถานบริการปฐมภูมิและทุติยภูมิ

วิสัยทัศน์ (vision) : เป็นโรงพยาบาลชุมชนที่ให้บริการด้านการดูแลรักษาและป้องกันโรคไม่ติดต่อที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ปลอดภัยด้วยบรรยากาศองค์การอยู่ดีมีสุข ภายในปี 2565

ค่านิยม (values) : คนสทิงพระ ค: คนเป็นผู้นำมุ่งมั่น น: เน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ส: สุขภาพของประชาชนดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ที : ทำงานเป็นทีม ง: ทำงานโดยมีจริยธรรม พ: พัฒนาต่อเนื่อง ร: เรียนรู้ด้วยการมีส่วนร่วม

พันธกิจ (mission) :

1. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนและภาคีเครือข่ายสุขภาพให้เกิดการสร้างสุขภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
2. พัฒนาระบบบริการสุขภาพแบบองค์รวมอย่างผสมผสานครอบคลุมด้านการส่งเสริมป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสภาพอย่างมีคุณภาพมาตรฐานเชื่อมโยงบริการ
3. พัฒนาส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อบริการด้านสุขภาพ
4. พัฒนาระบบบริการจัดการการเงิน การคลัง ที่มีประสิทธิภาพ

ความสามารถเฉพาะขององค์กร (core competency) : ทำงานร่วมกับชุมชนด้านสร้างเสริม ป้องกัน ฟื้นฟูสุขภาพโรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง และการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้ายระบบการส่งต่อที่รวดเร็วในโรค ACS, Stroke

สิ่งแวดล้อมด้านกายภาพที่สำคัญ :

อาคารสถานที่ที่สำคัญ: โรงพยาบาลตั้งอยู่ริมถนนทางหลวงหมายเลข 408 การคมนาคมสะดวก โครงสร้างของอาคารชั้นเดียว มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับผู้พิการ เช่น ทางลาดสำหรับรถเข็น / รถ Wheel Chair เชื่อมต่อทุกแผนกและจัดภูมิทัศน์ทั้งในและนอกอาคารสำหรับผู้รับบริการได้ผ่อนคลาย ซึ่งสามารถแยกรายละเอียดดังนี้แผนกอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน ห้องคลอด ตั้งอยู่ด้านหน้าของอาคารผู้ป่วยนอก มีสถานที่จอดรถและเปลนอน เปลนั่ง ไว้บริการอย่างเพียงพอ ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงบริการได้สะดวก, หน่วยบริการผู้ป่วยนอก คลินิกเรื้อรัง ห้องบัตร ห้องเอ็กซเรย์ห้องชันสูตร ห้องจ่ายยา และห้องทันตกรรมตั้งอยู่ในตัวอาคารเดียวกัน ผู้รับบริการสามารถมองเห็นได้ชัดเจนและรับบริการได้สะดวก รวดเร็ว, และคลินิกสุขภาพจิต แยกออกมาจากอาคารผู้ป่วยนอกมาทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ หอผู้ป่วยในเป็นอาคาร 2 ชั้น โดยในสถานการณ์มีผู้ป่วย covid 19 Admitted ได้ปรับอาคารชั้นล่างให้ถูกหลัก IC เน้นป้องกันการติดเชื้อของผู้ให้บริการของผู้ให้บริการอยู่ทางทิศตะวันตกของอาคารผู้ป่วยนอก เหมาะสำหรับการพักรักษาพยาบาล

จัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสำหรับการดูแลรักษาพยาบาล ไม่มีเสียงรบกวน และไม่เสี่ยงต่อการติดเชื้อจากบุคคลภายนอก, ห้องขนาดแผนไทยและกายภาพบำบัดอยู่รวมกันที่อาคารผู้ป่วยในเดิมซึ่งอยู่ทางทิศใต้ของอาคารผู้ป่วยนอกมีการปรับภูมิทัศน์ให้สวยงามเหมาะกับการฟื้นฟูร่างกาย มีอาคารสนับสนุนอื่น ๆ เช่น หน่วยจ่ายกลางและซักฟอก งานบริการอาหาร อาคารซ่อมบำรุง ห้องแต่งศพ อาคารยานพาหนะ

เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่สำคัญ: อุปกรณ์ทางการแพทย์ ได้แก่ เครื่อง defibrillators จำนวน 3 เครื่อง AED 3 เครื่อง รถ Ambulance 3 คัน อุปกรณ์ Patient monitors ผู้ใหญ่ 7 เครื่อง เด็ก 1 VDO Laryngoscope / ชุดเครื่อง เครื่อง Oxylator 2 เครื่อง NST 1 เครื่อง Ultrasound 1 เครื่อง EKG 7 เครื่อง Infusion pump 25 เครื่อง Syring Driver 3 เครื่อง suction 16 เครื่อง Radial warmer 2 เครื่อง Highflow Respirator 1 เครื่อง เครื่องผลิตออกซิเจน 20 เครื่อง ยูนิตทันตกรรมพร้อมคอมพิวเตอร์ 6 ยูนิต เครื่องดูดหินปูน 9 เครื่อง เครื่องเอกเรย์ 1 เครื่อง เอกเรย์ฟัน 1 เครื่อง อุปกรณ์ห้องชันสูตร ได้แก่ 1. เครื่อง vitros รุ่น 350 สำหรับตรวจทางเคมี 1 เครื่อง, 2. เครื่อง sysmx รุ่น xs-8001 สำหรับตรวจทางโลหิตวิทยา 1 เครื่อง 3. Hematocrit 1 เครื่อง และ 4. ตู้ BSC อุปกรณ์ทำให้ปราศจากเชื้อ ได้แก่ เครื่องนั่งไฟฟ้า 1 เครื่อง เครื่องอบแก๊ส 1 เครื่อง อุปกรณ์ซักผ้า ได้แก่ เครื่องซักผ้าใหญ่ 2 เครื่อง เครื่องซักผ้าเล็ก 1 เครื่อง เครื่องอบลมร้อน 2 เครื่อง, มีเครื่องมือทางกายภาพคือ Ultrasound 1 เครื่อง US combine 2 เครื่อง Es 1 เครื่อง TENS พกพา 2 เครื่อง Short wave 1 เครื่อง Cervical / Pelvic traction 1 เครื่อง C-L traction 1 เครื่อง Tilt table 1 เครื่อง Hydrocollator 1 เครื่อง กระจก 1 เครื่อง Biofeedback 2 เครื่อง จักรยานปั่นมือ 1 เครื่อง จักรยานปั่นเท้า 2 เครื่อง Shoulder wheel 1 เครื่อง บันไดเข้่ามุม 1 เครื่อง ราวฝึกเดิน 1 เครื่อง โต๊ะบริหารมือ 1 เครื่อง

กฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง:

1. พ.ร.บ.การแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ.2551
2. กระทรวงสาธารณสุข พ.ร.บ.สุขภาพแห่งชาติ 2550 / พ.ร.บ.หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 / พ.ร.บ.ประกันสังคม / พ.ร.บ.ผู้ประสบภัยจากรถ/ พ.ร.บ.วิชาชีพต่างๆ
3. พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 / ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560
4. พ.ร.บ.เครื่องมือแพทย์ พ.ศ.2551
5. บพหี พ.ร.บ.คุ้มครองสุขภาพผู้ไม่สูบบุหรี่ 2535

ข้อได้เปรียบเชิงกลยุทธ์: มีผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐาน บุคลากรมีความมุ่งมั่น ทีมสหวิชาชีพมีความพร้อมในการดูแลผู้ป่วยตามกลุ่มวัย มีการจัดทำแผนร่วมกันทั้งภาคีเครือข่าย

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์:

1. สถานการณ์ทางการเงินที่ไม่คงที่
2. การพัฒนาคุณภาพบริการที่ตอบสนองต่อผู้รับบริการทุกกลุ่ม และการพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วยในโรคที่สำคัญ (C)
3. การพัฒนาบริการของหน่วยงานให้ได้มาตรฐาน (I)
4. พัฒนาระบบสารสนเทศ ให้มีประสิทธิภาพ (I)
5. การบริหารความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ (I)
6. การสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (L)
7. บุคลากรมีทักษะในการดูแลโรคหลัก (L)
8. บริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อชุมชน

โอกาสเชิงกลยุทธ์:

1. องค์กรภายนอก เช่น อปท. ผู้นำชุมชน วัด โรงเรียน ให้ความร่วมมือด้านสาธารณสุข
2. นโยบาย Service plan ของกระทรวงสาธารณสุข
3. การเจ็บป่วยของประชากรในพื้นที่ด้วยโรคเรื้อรัง

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์:

1. การบริหารจัดการด้านการเงินการคลัง บัญชี
2. ประชาชนทุกกลุ่มวัยมีความสุข
3. ผู้รับบริการมีความสุขและความพึงพอใจ
4. พัฒนาคุณภาพบริการตามมาตรฐาน
5. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลสนับสนุนการบริหารให้มีประสิทธิภาพ
6. การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในมีประสิทธิภาพ
7. บุคลากรมีเพียงพอ เหมาะสมกับภาระงาน
8. บุคลากรสุขภาพดี มีความสุข
9. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามสาขาวิชาชีพ
10. สุขภาพสิ่งแวดล้อมปลอดภัย และสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน

จุดเน้น/เข็มมุ่ง:

1. พัฒนาคุณภาพระบบบริการสุขภาพแบบองค์รวมในโรคจุดเน้น โรคเรื้อรัง เบาหวาน ความดันโลหิตสูง โรคหลอดเลือดหัวใจ โรคหลอดเลือดสมอง
2. พัฒนาศักยภาพผู้ให้บริการตามโรคจุดเน้น
3. พัฒนาการบริหารการเงิน การคลัง
4. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนระบบบริการสุขภาพในโรคจุดเน้น
5. พัฒนาการดูแลตนเองของบุคลากร

สถานการณ์ด้านสังคม:

1. เป็นสังคมชนบทกึ่งเมือง
2. ผู้สูงอายุอาศัยอยู่กับเด็ก วัยทำงานไปทำงานนอกพื้นที่

สถานการณ์ด้านเทคโนโลยี:

1. ประชาชนใช้ social media เพิ่มขึ้น
2. การจัดเก็บข้อมูลภาพเอกซเรย์เป็นระบบ PACS ในการรับส่งข้อมูลผ่านทางระบบเครือข่าย
3. การใช้ social media เพื่อสื่อสารในการรักษา

สถานการณ์ด้านการเมือง:

1. มีนโยบายทางด้านสาธารณสุขที่ชัดเจน สอดคล้องกับ สสจ.สงขลา เขตสุขภาพที่ 12 กระทรวงสาธารณสุข
2. มีนโยบายที่ทำให้ประชาชนทุกคนเข้าถึงสิทธิการรักษาได้ง่าย
3. นโยบาย UCEP ทำให้ผู้ป่วยฉุกเฉินเข้าถึงบริการง่าย

สถานการณ์ด้านการแข่งขัน: มีการประเมินงานคู่การแข่งขันเปรียบเทียบการทำงาน เพื่อที่เพิ่มรายรับ เช่นการบันทึกข้อมูลที่ครอบคลุม ความสมบูรณ์ของเวชระเบียน ในงานคัดกรองต่าง ๆ ที่สามารถมาเพิ่มรายรับให้กับโรงพยาบาล

ปัจจัยความผูกพันของกำลังคน: การได้รับการยอมรับนับถือ/และสัมพันธ์ภาพที่ดีจากผู้ร่วมงาน รายได้และค่าตอบแทนต่างๆ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การได้รับคำแนะนำและคำปรึกษาจากผู้ร่วมงาน/หัวหน้างาน การประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน การปรับตำแหน่งที่มั่นคงขึ้น มีช่องทางการร้องเรียนของบุคลากร

ข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัย: การใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล Standard precaution การทำงานในพื้นที่เสี่ยงดัง รั้งสี การให้ภูมิคุ้มกันโรค การตรวจสุขภาพประจำปี วัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

ระบบงาน: ระบบงานสำคัญ ตาม Core Service : ระบบบริการผู้ป่วยนอก อุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน ผู้ป่วยใน งานอนามัยแม่และเด็ก ทันตกรรม แพทย์แผนไทย กายภาพบำบัดการพยาบาล ในชุมชน การส่งเสริมสุขภาพตามกลุ่มวัย การควบคุมป้องกันโรคและงานคุ้มครองผู้บริโภค ระบบงานสนับสนุน ได้แก่ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ระบบการบริหารความเสี่ยง ระบบโครงสร้าง เครื่องมือและสาธารณูปโภค ระบบการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ ระบบเวชระเบียน ระบบยา ระบบ lab, x-ray

กระบวนการทำงานที่สำคัญ: กระบวนการดูแลผู้ป่วย : Patient Care Process ได้แก่ การเข้าถึง เข้ารับบริการ การประเมินผู้ป่วย การวางแผนดูแล วางแผนจำหน่าย การดูแล การให้ข้อมูลเสริมพลัง การดูแลต่อเนื่อง

กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ:

1. การจัดการและการพัฒนากำลังคน
2. การจัดการสารสนเทศและเวชระเบียน
3. สิ่งแวดล้อมในการดูแลผู้ป่วยและการป้องกันการติดเชื้อ
4. ระบบเครื่องมือทางการแพทย์
5. การจัดการยา
6. การตรวจทดสอบเพื่อการวินิจฉัยโรค
7. งานพัสดุ การเงินและบัญชี
8. สาธารณูปโภค (ไฟฟ้า ประปา การสื่อสาร) และก๊าซทางการแพทย์

ระบบกำกับดูแลองค์กร: มีการตรวจสอบผลการดำเนินงาน เพื่อประเมินประสิทธิผลจากองค์กรภายในโดยคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล และกำกับจากภายนอก รวมทั้งมีการกำกับดูแลทางคลินิกโดย คณะกรรมการระดับโซน ที่มาจาก สสจ.

ผู้ป่วยและความต้องการ:

1. ผู้ป่วยเรื้อรังควบคุมโรคได้และไม่มีภาวะแทรกซ้อน
2. ผู้ป่วยอุบัติเหตุ-ฉุกเฉินเข้าถึงง่าย รวดเร็ว ปลอดภัย
3. ผู้ป่วยโรคติดต่อสามารถป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดโรค
4. ผู้สูงอายุ ได้รับการคัดกรองภาวะสุขภาพ
5. งานอนามัยแม่และเด็ก ลูกเกิดรอด แม่ปลอดภัย
6. ผู้ป่วยจิตเวชเข้าถึงบริการ
7. ผู้ป่วยระยะท้ายได้รับการบรรเทาทุกข์ ตายดี มีสุขอย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
8. พันธุ์ในเด็ก

ผู้รับผลงานอื่นๆ และความต้องการ:

1. ตำรวจ : ความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินการเอกสารของผู้ป่วยคดี
2. บริษัทประกันภัย: ความรวดเร็วของการขอใบรับรองการเจ็บป่วย ขอสำเนาเวชระเบียน
3. หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ ศาสนสถาน ท้องถิ่น ชุมชน : ขอสนับสนุนวิทยากร ความรู้ด้านสุขภาพ หน่วยปฐมพยาบาลในการจัดกิจกรรมต่างๆ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความต้องการ:

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลาต้องการการดำเนินการตามนโยบายและดำเนินงานด้านการดูแลสุขภาพให้กับประชาชนในอำเภอกระแสดินธุ์
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อปท.) /ผู้นำชุมชน/หัวหน้าส่วนราชการ/ศูนย์สุขภาพชุมชน /โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/ผู้นำศาสนา/อาสาสมัครสาธารณสุข/โรงเรียน ต้องการการคืนข้อมูลสุขภาพ ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมด้านการดูแลสุขภาพ โดยเฉพาะ อปท. ต้องการให้ขอสนับสนุนงบประมาณเพื่อแก้ปัญหาด้านสุขภาพสอดคล้องกับเงื่อนไขในการจัดทำแผนประจำปีของ อปท.
3. สำนักงานหลักประกันสุขภาพจัดบริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชนในเขตรับผิดชอบ ปฏิบัติตาม ระเบียบของหน่วยบริการที่ขึ้นทะเบียน โรงพยาบาลส่งข้อมูลได้ครบถ้วน ทันเวลา
4. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โรงพยาบาลเน้นการสร้างสุขภาพมากกว่าซ่อมและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

พันธมิตรและบทบาท:

1. รพ.สต. คัดกรองและส่งต่อผู้ป่วยที่เกินขีดความสามารถ
2. รพ.สงขลา รพ.ศูนย์หาดใหญ่ รพ.สงขลานครินทร์ รพ.จิตเวชสงขลาราชนครินทร์ รับส่งต่อผู้ป่วยที่เกินขีดความสามารถของ รพ.

คู่ความร่วมมือและบทบาท:

1. อาหารสดโรงครัวส่งเจ้าประจำและมีการสุ่มตรวจหาเชื้อ โคลิฟอร์มและแบคทีเรียในอาหารร่วมมือกับฝ่ายเภสัชกรรมสุ่มตรวจสารปนเปื้อนในอาหาร 6 ชนิด (ได้แก่ ยาฆ่าแมลง, บอแรกซ์, ฟอรัมาลิน, กรดซาลิซิลิก, สารฟอกขาว, สารเร่งเนื้อแดง) กับหน่วยเคลื่อนที่เพื่อความปลอดภัยด้านอาหารจังหวัดสงขลา ตรวจปีละ 2 ครั้ง 2 บริษัทฯ
2. ครุภัณฑ์ทางการแพทย์มีการกำหนดสเปคที่ใช้งานผ่านมาตรฐานและรับประกันอย่างน้อย 2-3 ปี และมีการสอบเทียบราคา และคูประวัติการบริการหลังการขาย และบริษัทเครื่องมือแพทย์ที่ผ่านการคัดเลือกการสอบราคาซื้อยาระดับจังหวัด

3. ขาสั่งซื้อจากองค์การเภสัชกรรม และบริษัทที่ผ่านการคัดเลือกการสอบราคาซื้อยา
ระดับจังหวัด

4. น้ายา LAB (1. กำหนดเกณฑ์การจัดซื้อ 2. จัดซื้อ 3. ตรวจรับ 4. รับเข้าคลัง
5. ประเมินผล)

เครือข่ายบริการและบทบาท: เขตบริการสุขภาพที่ 12 ตั้งแต่ รพ.สต. (บทบาทดูแล
ผู้ป่วยระดับปฐมภูมิ การสร้างเสริมสุขภาพ) รพช. (ดูแลผู้ป่วยระดับทุติยภูมิ) รพท. รพ.สงขลา
รพศ. หาดใหญ่ (ดูแลระดับตติยภูมิ รับส่งต่อโรคนอกและซับซ้อน) เครือข่ายบริการโรคทางจิตเวช
กับ รพ.จิตเวชสงขลาราชนครินทร์ เครือข่ายบริการโรคหัวใจกับ รพ.สงขลานครินทร์/รพ.กรุงเทพ
หาดใหญ่

บริการที่จ้างเหมา:

1. การจัดการขยะติดเชื้อ โดย บริษัท ไฟสอล อีเนอร์จี จำกัด จ้างตามปริมาณงาน
(กิโลกรัม)

2. การกำจัดปลวกและแมลง โดย ทีแคร์ เคมีคอลเซอร์วิสเซส

3. การแปลงสัญญาณภาพเอกซเรย์ เป็นระบบดิจิทัล โดย บริษัท TGL จำกัด

4. การตรวจน้ำทิ้ง คณะการจัดการสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ความร่วมมือในด้านการศึกษา:

1. เป็นสถานฝึกอบรมภาคปฏิบัติของวิทยาลัยบรมราชชนนียะลา ระยะเวลา 4 สัปดาห์
จำนวน 3 รอบ/ปี

2. เป็นสถานฝึกงานของนักเรียนมัธยมปลายก่อนสมัครเข้าคัดเลือกศึกษาแพทย์และ
พยาบาล

3. เป็นสถานฝึกงานและมีการเรียนการสอนของนักศึกษาแพทย์จาก
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ หลักสูตร Rural Medicine

4. เป็นสถานที่ฝึกงานของนักศึกษาเภสัชศาสตร์ปี 4 จากมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์
เป็นเวลา 5 สัปดาห์ 5. เป็นสถานที่ฝึกงานของนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยทักษิณสาขาสาธารณสุข
ศาสตร์ ปี 4 ระยะเวลา 3 เดือน

ปัญหาสุขภาพที่สำคัญ: กลุ่มโรคเรื้อรัง ได้แก่ ผู้ป่วย DM , HT , Asthma , COPD กลุ่ม
โรคติดเชื้อ ได้แก่ Sepsis , Diarrhea กลุ่มโรคฉุกเฉิน ได้แก่ Stroke , ACS กลุ่มโรคแม่และเด็ก ได้แก่
ตั้งครรภ์วัยรุ่น พันธุในเด็ก กลุ่มโรคระบาด/โรคติดต่อ ได้แก่ TB ไข้เลือดออก กลุ่มจิตเวช กลุ่ม
ผู้สูงอายุ กลุ่มผู้ป่วยระยะท้าย

คุณลักษณะของบริการสุขภาพ:

1. ให้บริการสุขภาพแบบองค์รวม ครอบคลุมทุกมิติ ในระดับปฐมภูมิและทุติยภูมิ แก่ประชาชนในอำเภอสทิงพระ และประชาชนทั่วไปที่มาใช้บริการ
2. ส่งเสริมการดูแลสุขภาพของประชาชน ภายใต้การมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย
3. สนับสนุนงานบริการสถานบริการสาธารณสุขในเครือข่ายครอบคลุมทุกแห่งในอำเภอสทิงพระ
4. ให้บริการดูแลผู้ป่วย รับ-ส่งต่อจากสถานบริการปฐมภูมิและทุติยภูมิ 5. ผู้ป่วยที่เกินขีดความสามารถส่งต่อไป รพช.แม่ข่าย

ลักษณะสำคัญทางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และประชากร : อำเภอสทิงพระ

มีลักษณะภูมิประเทศเป็นคาบสมุทรเป็นแนวยาวแคบ จากทิศเหนือสู่ทิศใต้เป็นที่ราบต่ำ ขนาบด้วยทะเลทั้ง 2 ด้าน (อ่าวไทย และทะเลสาบสงขลา) สภาพภูมิอากาศร้อนชื้น มีฝนตกเกือบตลอดปี มีถนนทางหลวงหมายเลข 408 เป็นเส้นทางหลักของการคมนาคมของประชาชนในพื้นที่ และมีถนนสายรองในหมู่บ้านเป็นจำนวนมาก จากสภาพการคมนาคมทางถนนทางหลวง 408 และถนนในหมู่บ้าน และประชาชนส่วนใหญ่ใช้รถจักรยานยนต์เป็นพาหนะ มีประชากรรวม 48,404 คน (ที่มา : ข้อมูลจากทะเบียนราษฎร์ ณ วันที่ 5 ตุลาคม 2563) ด้านอาชีพ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำนา ทำสวน ไร่ยอละ 24.80 ทำประมง (ประมงพื้นบ้าน, ประมงชายฝั่ง 25.10 และกลุ่มวัยทำงานส่วนใหญ่ไปรับจ้างทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลต่างอำเภอ โดยเดินทางไปกลับไร่ยอละ 24.85 และมีพฤติกรรมในการบริโภคนิยมซื้ออาหารปรุงสำเร็จมารับประทานโดยไม่มีการอุ่นให้ร้อน การที่พื้นที่อำเภอสทิงพระเป็นคาบสมุทรมีทะเลขนาบทั้งสองด้าน อุดมด้วยอาหารทะเล ประชาชนนิยมบริโภคอาหารทะเลเป็นหลัก (ทั้งอาหารสดและแปรรูป ถนอมอาหารเป็นอาหารหมักดอง) พบว่าประชากรเป็นโรคความดันโลหิตสูง ประชากรบางกลุ่มนิยมบริโภค ขนมหวาน ซากาแฟเย็น แดงโซดา โรตีสีกาแฟสำเร็จรูป น้ำหวาน ส่งผลต่อปัญหาการป่วยด้วยโรคเบาหวาน การบริโภคหวานยังส่งผลต่อสุขภาพ ในช่องปาก ฝ้ายทันตสาธารณสุขทำโครงการเพื่อป้องกันฟันผุ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มานะ ศรีวิชัย (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน (ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ด้านความมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่) ปัจจัยค้ำจุนการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน (ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านการนิเทศงาน ด้านภาวะการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน และด้านค่าจ้างและผลตอบแทน) ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติส่วนบุคคล ด้านงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการป้องกันและปราบปราม ด้านการส่งเสริมและเผยแพร่ ด้านการท่องเที่ยวและนันทนาการ อยู่ในระดับมาก และจากการศึกษา ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยจูงใจทุกตัวแปรร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 47.10 โดยความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มากที่สุด ส่วนปัจจัยค้ำจุน ทุกตัวแปรร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 59.30 โดยค่าจ้างและผลตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มากที่สุด

ทวีพงษ์ สงวนสิทธิ์ (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคู่มือเครื่องจักร จำกัด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทคู่มือเครื่องจักร จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้น ด้านความมั่นคง ด้านสถานะทางอาชีพ และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ บริษัทควรทำความเข้าใจกับพนักงานให้ทราบถึงฐานะทางการเงิน ผลประกอบการ และการดำเนินงานของบริษัท ควรจัด

โปรแกรมฝึกอบรม สื่อสารให้เข้าใจถึงความก้าวหน้าและสิทธิสวัสดิการอื่นๆ รวมถึงการเลือกเวลา เข้า-ออกงาน ได้ตามที่บริษัทกำหนด

วัชร เยี่ยมชู (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน คือ ด้านความมั่นคง ด้านสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านการยอมรับนับถือ และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภัตราพร ชนะการณ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตัวแปรที่เข้าในสมการถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของบุคลากร โรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 พบว่ามีเพียง 1 ปัจจัย 1 ตัวแปรหุ่น ได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ปวส.

อริศรา ขอบจิต (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย - พม่า : กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจภายในในการทำงานโดยภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน โดยภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในในการทำงาน 5 ด้านกับแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน 5 ด้าน พบว่า แรงจูงใจภายในทุกด้านกับแรงจูงใจภายนอกทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับก่อนข้างต่ำและปานกลาง นอกจากนี้การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ อายุการทำงาน ตำแหน่ง และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจที่แตกต่างกัน

อุษา ศิระสาคร (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท เอ็นอีเนียร์ริงส์ ออร์ทเซส (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีสถานภาพโสด อายุระหว่าง 26-30 ปี การศึกษาระดับ ปวส. และปวช. อายุการทำงานมากกว่า 3 ปีขึ้นไป รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท ปัจจัยต่างๆ ที่บริษัทใช้เพื่อจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท เอ็นอีเนียร์ริงส์ ออร์ทเซส (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด และพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับสูงมาก

วัชรวิศ เจริญกุล (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ด้านสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา ด้านผลตอบแทนทางอุดมคติ ด้านความพึงพอใจเชิงสังคมต่อหน่วยงาน ด้านการปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง และด้านสภาพการอยู่ร่วมกัน ส่วนแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง มีหลายแนวทาง ตัวอย่างเช่น โรงเรียนต้องมีการวางแผนรายงานการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และมีผลต่อการให้เงินเดือนอย่างเป็นธรรมตามภาระงานของครูแต่ละคนที่ได้รับมอบหมาย ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูได้มีกิจกรรมแสดงผลงานที่ตนเองได้ทำในแต่ละปีมาจัดแสดง แล้วมอบรางวัลเพื่อเป็นเกียรติยศ ยกย่อง ชมเชยจากการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางให้ครูท่านอื่นๆ ในโรงเรียนได้ปฏิบัติต่อไป เป็นต้น

ณัฐคนัย ไทยถาวร (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา 2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3. ปัญหาและการส่งเสริมแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา 3.1 ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ปัญหาด้านลักษณะงานที่ทำ 3.2 แนวทางการแก้ปัญหาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยครูส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า ควรตกแต่งหรือจัดบรรยากาศในสถานที่ที่มีให้ทำงาน จัดหมวดหมู่อุปกรณ์อำนวยความสะดวกให้ดูน่าหยิบจับนำไปใช้งาน 3.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการเป็นอันดับแรก

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด อยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบและด้านนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ แต่ด้านลักษณะของงานและด้านความก้าวหน้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสองลำดับสุดท้าย ส่วนผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานเพศชาย พนักงานที่มีอายุ 46-55 ปี พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พนักงานที่มีสถานภาพสมรส พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติ มากกว่ากลุ่มอื่นๆ

พรสุภา ดอกพุด (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านความสำเร็จในงานที่ทำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ สถานภาพ ที่แตกต่างกัน จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เพ็ญพิชชา เหล่าเขตกิจ (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์สามเสนใน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์สามเสนใน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือด้านลักษณะงาน รองลงมาคือด้าน

นโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และอันดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ และอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปพิชญา ศรีจันทร์ (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุงานมากกว่า 2 ปี และมีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 15,501-30,000 บาท โดยสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับและยกย่อง ด้านความก้าวหน้าส่วนตัวและด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน - ปัจจัยก้ำจุน ประกอบด้วย ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายบริษัท และด้านสถานะ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก

ธารารัตน์ อำนัณณิ (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการของพนักงาน โรงแรมขนาด 4 ดาว ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการของพนักงานโรงแรมขนาด 4 ดาว ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ และปัจจัยก้ำจุน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน และประสิทธิภาพในการบริการของพนักงานโรงแรม โดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ปริมาณงาน เวลา และด้านค่าใช้จ่าย ส่วนผลการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริการของพนักงานโรงแรมขนาด 4 ดาว ในกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริการด้านความมั่นคงในการทำงานมากที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า องค์กรควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการช่วยกันให้ความสำคัญทั้ง

ด้านการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ต่างๆกับคนในองค์กร ด้านชีวิตส่วนตัว โดยนำความรู้ความสามารถที่มีมาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยมีระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถสูงสุด ส่วนปัจจัยค่าจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นในประเด็นการได้รับการสนับสนุนในทุกๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาสูงสุด 2. ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรสูงสุด 3. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีระดับความคิดเห็นในประเด็นความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้สูงสุด และ 4. ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นในประเด็นงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตสูงสุด

ปณัสยา หนูริง (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 3.60 , 0.576 และ 3.62 , 0.620 ตามลำดับ และปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี มีจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.592

ธนิดา กำจิตเอก (2562) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี มีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ในทางบวกที่ระดับปานกลาง

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการ
ศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสทิงพระ
จังหวัดสงขลา จำนวน 187 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 17 มิถุนายน 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสทิงพระ
จังหวัดสงขลา จำนวน 128 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีของ ทาโร ยามาเน่
(Yamane, 1967) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05

$$\text{สูตรที่ใช้คำนวณ} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ระดับความคลาดเคลื่อน

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{187}{1+187(0.05)^2}$$

$$n = 128$$

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา = 128 คน

1.3 การสุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เพื่อให้ง่ายต่อการเก็บรวบรวมข้อมูล เพราะบุคลากรบางท่านอยู่เวรป่วย เเวดึก อาจจะได้เจอหน้ากัน ทำให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรเหล่านั้นได้ยาก หากมีรายชื่อในการทำแบบสอบถาม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา โดยดำเนินการ ดังนี้

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสติงพระ ลักษณะคำถามจะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ใช้มาตรวัดแบบ Likert's five Rating scale โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ใช้มาตรวัดแบบ Likert's five Rating scale โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไปในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา แบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในข้อ 1. แล้วกำหนดคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการศึกษา
3. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม
4. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของข้อคำถามแต่ละข้อ จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้ศึกษาจะนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลควนเนียง ซึ่งเป็น โรงพยาบาลขนาด 30 เตียง ที่มีลักษณะงานเหมือนกันจำนวน 30 ฉบับ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสมควรมีค่าความเชื่อมั่น ไม่ต่ำกว่า 0.80
6. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

7. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสทิงพระ จำนวน 128 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเสร็จ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้ศึกษาเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสทิงพระ เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสทิงพระ

3.2 ผู้ศึกษาแจกแบบสอบถามจำนวน 128 ฉบับและติดตามขอคืนด้วยตนเอง ได้กลับคืนมาจำนวนทั้งหมด 128 ฉบับ และมีความสมบูรณ์ทุกฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies) และสรุปข้อมูลเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาข้อที่ 1

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย เพื่อจัดระดับปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา แบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น เพื่อแปลความหมายจากผลคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ระดับคะแนนสูงสุด} - \text{ระดับคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง บัณฑิตจบใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง บัณฑิตจบใจอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง บัณฑิตจบใจอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง บัณฑิตจบใจอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง บัณฑิตจบใจอยู่ในระดับมากที่สุด

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิทงพระ จังหวัดสงขลา สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาข้อที่ 2

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย เพื่อจัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิทงพระ จังหวัดสงขลา แบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น เพื่อแปลความหมายจากผลคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ระดับคะแนนสูงสุด} - \text{ระดับคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง ประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง ประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสทิทงพระ จังหวัดสงขลา สถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกวิธีการคัดเลือกตัวแปรอิสระเพื่อให้ได้สมการถดถอยที่เหมาะสมแบบ Enter Method ซึ่งเป็นวิธีการนำตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าไปวิเคราะห์ในสมการถดถอย กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาข้อที่ 3

4.5 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น เกี่ยวกับแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์การศึกษาข้อที่ 4



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 128 คน ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามกลับอย่างสมบูรณ์และสามารถนำไปวิเคราะห์ได้ จำนวน 128 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยการศึกษามีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา 3) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา 4) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ซึ่งในครั้งนี้นำเสนอผลการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequencies) และสรุปข้อมูลเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกวิธีการคัดเลือกตัวแปรอิสระ แบบ Enter Method กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา โดยการหาค่าความถี่

โดยมีสัญลักษณ์ทางสถิติของแต่ละตัวแปรที่นิยมใช้ในการศึกษาเพื่อความสะดวกในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำอักษรย่อและสัญลักษณ์ทางสถิติมาใช้ ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sig.	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน จะวิเคราะห์โดยการหาอัตราร้อยละ ซึ่งจะแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.1 – 4.7

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

n = 128		
เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	32	25.0
หญิง	96	75.0
รวม	128	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

n = 128

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20-30	23	17.9
31-40	28	21.9
41-50	38	29.7
51-60	39	30.5
รวม	128	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 51-60 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 รองลงมา มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 และน้อยที่สุดมีอายุ 20-30 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

n = 128

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	38	29.7
สมรส/อยู่ด้วยกัน	76	59.4
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	14	10.9
รวม	128	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 และน้อยที่สุด มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

n = 128

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	3	2.3
มัธยมศึกษา/ปวช.	33	25.9
อนุปริญญา/ปวส.	15	11.7
ปริญญาตรี	74	57.8
สูงกว่าปริญญาตรี	3	2.3
รวม	128	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 รองลงมามีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 ระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

n = 128

รายได้ต่อเดือน (บาท)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000	29	22.6
10,000 - 15,000	37	28.9
15,001 - 20,000	7	5.5
20,001 - 25,000	4	3.1
25,001 - 30,000	12	9.4
มากกว่า 30,000	39	30.5
รวม	128	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

n = 128

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน(ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1	9	7.0
1-5	28	21.9
6-10	18	14.1
11-15	11	8.6
16-20	17	13.3
มากกว่า 20	45	35.1
รวม	128	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 และน้อยที่สุดคือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

n = 128

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	49	38.3
ลูกจ้างประจำ	12	9.4
ลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน)	12	9.4
พนักงานราชการ	5	3.9
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	34	26.5
ลูกจ้างเหมา	4	3.1
ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน)	12	9.4
รวม	128	100

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมาเป็นตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 เป็นตำแหน่งลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน) ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน) จำนวนเท่ากันคือ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 เป็นตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 และน้อยที่สุดคือเป็นตำแหน่งลูกจ้างเหมา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและ
ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขวิทยา จะวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(S.D.) ซึ่งจะแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.8 - 4.21

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม

n = 128			
ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.74	0.69	มาก
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.87	0.73	มาก
ด้านความก้าวหน้า	3.28	0.89	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.74	0.72	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.79	0.70	มาก
รวม	3.68	0.75	มาก
ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขวิทยา			
ด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ	3.36	0.90	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร	3.79	0.67	มาก
ด้านสถานะของอาชีพ	3.84	0.76	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	3.61	0.74	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.53	0.75	มาก
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.56	0.75	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	3.69	0.76	มาก
ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	3.66	0.79	มาก
รวม	3.63	0.77	มาก
โดยภาพรวม	3.66	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล สทิงพระ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อจำแนกเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขวิทยาทั้ง 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้ ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) และด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

n = 128			
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจาก ผู้บังคับบัญชา ว่ามีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	3.88	0.64	มาก
2. ได้รับการยกย่องชมเชย การยอมรับนับถือ ในความรู้ ความสามารถและผลงานในการ ปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.70	0.71	มาก
3. งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและ ได้รับการยกย่องจากสังคม	3.80	0.69	มาก
4. ผู้บังคับบัญชา ยอมรับในข้อเสนอแนะหรือ ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.59	0.71	มาก
รวม	3.74	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล สทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ว่ามีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องจากสังคม ($\bar{X} = 3.80$) ได้รับการยกย่องชมเชย การยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถและผลงานในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.70$) และผู้บังคับบัญชา ยอมรับในข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.59$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

n = 128			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามตัวชี้วัดของหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้	3.91	0.71	มาก
2. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้	3.85	0.64	มาก
3. การมีระบบและกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	3.83	0.79	มาก
4. มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่องานที่ปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จ	3.90	0.76	มาก
รวม	3.87	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามตัวชี้วัดของหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.91$) มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่องานที่ปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.90$) สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.85$) และการมีระบบและกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ($\bar{X} = 3.83$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยมุ่งใจด้านความก้าวหน้า

n = 128

ด้านความก้าวหน้า	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนาศักยภาพ ทักษะ ฝึกรอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ	3.52	0.75	มาก
2. งานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้มีโอกาสที่จะได้เลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.10	1.00	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง/ เลื่อนขึ้นเงินเดือนที่ยุติธรรม	3.31	0.87	ปานกลาง
4. ตำแหน่ง/สายงานที่ปฏิบัติ มีโอกาสก้าวหน้า ทัดเทียมตำแหน่งอื่นๆ	3.18	0.94	ปานกลาง
รวม	3.28	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
โรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยมุ่งใจด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.28$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง เรียงตามค่าเฉลี่ยจาก
มากไปน้อยได้ดังนี้ ได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนาศักยภาพ ทักษะ ฝึกรอบรม เพื่อเพิ่มพูน
ความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) รองลงมาคือหน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการ
เลื่อนตำแหน่ง/เลื่อนขึ้นเงินเดือนที่ยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) ตำแหน่ง/สายงานที่
ปฏิบัติ มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมตำแหน่งอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) และงานที่ปฏิบัติ
อยู่ ทำให้มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ

n = 128

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่นอกเหนือจาก งานประจำที่ได้รับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชา	3.62	0.74	มาก
2. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ลุล่วงทันตามเวลาที่กำหนด	3.91	0.66	มาก
3. งานที่ปฏิบัติ มีปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่	3.66	0.75	มาก
4. งานที่รับผิดชอบอยู่ ทำให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	3.77	0.73	มาก
รวม	3.74	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.74$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย
ได้ดังนี้ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงทันตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.91$)
รองลงมาคืองานที่รับผิดชอบอยู่ ทำให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.77$) งานที่
ปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.66$) และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่
นอกเหนือจากงานประจำที่ได้รับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยมุ่งใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

n = 128

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่สามารถแสดงความรู้ ความสามารถและศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.75	0.74	มาก
2. ลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ มีความท้าทายและ สร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.86	0.70	มาก
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.77	0.63	มาก
4. งานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ที่จะปรับปรุงและพัฒนางานให้มี คุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.78	0.73	มาก
รวม	3.79	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
โรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยมุ่งใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไป
น้อยได้ดังนี้ ลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ มีความท้าทายและสร้างความกระตือรือร้นในการ
ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะ
ปรับปรุงและพัฒนางานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.78$) ลักษณะงานที่
ปฏิบัติ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.77$) และงานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่สามารถแสดง
ความรู้ ความสามารถและศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.75$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขวิทยาการเงินเดือน
หรือสวัสดิการ

n = 128

ด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสม กับความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.35	0.88	ปานกลาง
2. เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆที่ได้รับ เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพในการดำรงชีวิต	3.11	1.01	ปานกลาง
3. การปรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสม	3.50	0.85	มาก
4. พึงพอใจกับสวัสดิการที่ทางหน่วยงานมอบให้ เช่น จำนวนวันลาต่างๆ สวัสดิการบ้านพัก สิทธิ การรักษาพยาบาล เป็นต้น	3.47	0.84	มาก
รวม	3.36	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
โรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขวิทยาการเงินเดือนหรือสวัสดิการ
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและระดับ
ปานกลาง เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การปรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสม อยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมาคือพึงพอใจกับสวัสดิการที่ทางหน่วยงานมอบให้ เช่น จำนวน
วันลาต่างๆ สวัสดิการบ้านพัก สิทธิการรักษาพยาบาล เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$)
เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) และเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆที่ได้รับเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพใน
การดำรงชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขวิทยา
ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร

n = 128

ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่แผนก อื่นๆที่เกี่ยวข้องได้โดยไม่มีข้อขัดแย้ง	3.91	0.62	มาก
2. ได้รับคำแนะนำ คำปรึกษาและความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เป็นอย่างดีเสมอ	3.78	0.71	มาก
3. บุคลากรในองค์กรมีความเป็นมิตร ให้ความสนิทสนมต่อกัน	3.77	0.68	มาก
4. บุคลากรภายในองค์กร มีการติดต่อ ประสานงานระหว่างกันเป็นอย่างดีเสมอ	3.71	0.69	มาก
รวม	3.79	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
โรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขวิทยาความสัมพันธ์กับบุคลากร
ในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุก
ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่แผนกอื่นๆ
ที่เกี่ยวข้องได้โดยไม่มีข้อขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาคือได้รับคำแนะนำ คำปรึกษาและความ
ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเป็นอย่างดีเสมอ ($\bar{X} = 3.78$) บุคลากรใน
องค์กรมีความเป็นมิตร ให้ความสนิทสนมต่อกัน ($\bar{X} = 3.77$) และบุคลากรภายในองค์กร มีการ
ติดต่อประสานงานระหว่างกันเป็นอย่างดีเสมอ ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยค้ำจุน
หรือปัจจัยสุขวิทยาต้านสถานะของอาชีพ

n = 128

ด้านสถานะของอาชีพ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. งานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี	3.92	0.76	มาก
2. อาชีพที่ปฏิบัติ ทำให้ได้รับการดูแลเอาใจใส่จาก หน่วยงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.59	0.75	มาก
3. อาชีพของท่านมีความสำคัญต่อหน่วยงาน	3.93	0.74	มาก
4. ภูมิใจกับอาชีพที่ได้ปฏิบัติอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้	3.91	0.79	มาก
รวม	3.84	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
โรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขวิทยาต้านสถานะของอาชีพ โดยรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ย
จากมากไปน้อยได้ดังนี้ อาชีพของท่านมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาคืองานที่
ปฏิบัติอยู่ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี ($\bar{X} = 3.92$) ภูมิใจกับอาชีพที่ได้ปฏิบัติอยู่ในหน่วยงาน
แห่งนี้ ($\bar{X} = 3.91$) และอาชีพที่ปฏิบัติ ทำให้ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากหน่วยงานอย่างเพียงพอและ
เหมาะสม ($\bar{X} = 3.59$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขวิทยาต้านนโยบาย
และการบริหารขององค์กร

n = 128

ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การบริหารงานของโรงพยาบาลมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสามารถ ปฏิบัติตามได้	3.64	0.75	มาก
2. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบอย่างชัดเจนในแต่ละภารกิจงาน แต่ ละตำแหน่งและสามารถปฏิบัติตามได้	3.60	0.77	มาก
3. รับทราบและเข้าใจถึงนโยบายการ บริหารงานของโรงพยาบาลเป็นอย่างดี	3.69	0.68	มาก
4. นโยบายการบริหารงานของโรงพยาบาลมี ความสมดุลระหว่างความเจริญขององค์กรและ ความก้าวหน้าของบุคลากร	3.49	0.74	มาก
รวม	3.61	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
โรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขวิทยาต้านนโยบายและการบริหาร
ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุก
ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ รับทราบและเข้าใจถึงนโยบายการบริหารงานของ
โรงพยาบาลเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมาคือการบริหารงานของโรงพยาบาลมีเป้าหมาย
วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติตามได้ ($\bar{X} = 3.64$) หน่วยงานมีการกำหนด
หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนในแต่ละภารกิจงาน แต่ละตำแหน่งและสามารถปฏิบัติตามได้
($\bar{X} = 3.60$) และนโยบายการบริหารงานของโรงพยาบาลมีความสมดุลระหว่างความเจริญของ
องค์กรและความก้าวหน้าของบุคลากร ($\bar{X} = 3.49$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขวิทยา
ด้านสภาพการทำงาน

n = 128

ด้านสภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ อุณหภูมิ เป็นต้น	3.61	0.78	มาก
2. มีงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และแบบฟอร์มต่างๆ ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.52	0.75	มาก
3. ห้องทำงาน อาคารสถานที่ มีความเป็นสัดส่วน สะดวกแลมีพื้นที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.45	0.79	มาก
4. มีการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่จำเป็น และมีความทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.55	0.70	มาก
รวม	3.53	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่าระดับปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงพยาบาล สทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขวิทยาด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไป นาน้อยได้ดังนี้ มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ อุณหภูมิ เป็นต้น ($\bar{X} = 3.61$) รองลงมาคือมีการนำเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมที่จำเป็นและมีความทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.55$) มีงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และแบบฟอร์มต่างๆ ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.52$) และห้องทำงาน อาคาร สถานที่ มีความเป็นสัดส่วน สะดวกและมีพื้นที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.45$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขวิทยา
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

n = 128

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ชั่วโมงในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมไม่ได้ ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว	3.56	0.77	มาก
2. ภาระงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ มีความ เหมาะสมไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและ ครอบครัว	3.57	0.83	มาก
3. สามารถใช้สิทธิวันลาประเภทต่างๆ เช่นวันลา พักผ่อน ลาป่วย ลากิจ ได้ตามความเหมาะสมตามที่ ต้องการ	3.59	0.74	มาก
4. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันทำให้คุณภาพชีวิตและ ครอบครัวดีขึ้น	3.53	0.68	มาก
รวม	3.56	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่าระดับปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล
สทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขวิทยาด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อยได้ดังนี้ สามารถใช้สิทธิวันลาประเภทต่างๆ เช่นวันลาพักผ่อน ลาป่วย ลากิจ ได้ตาม
ความเหมาะสมตามที่ต้องการ ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมาคือภาระงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ มีความ
เหมาะสมไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ($\bar{X} = 3.57$) ชั่วโมงในการปฏิบัติงาน
มีความเหมาะสมไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ($\bar{X} = 3.56$) และตำแหน่งหน้าที่
ในปัจจุบัน ทำให้คุณภาพชีวิตและครอบครัวดีขึ้น ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขวิทยา
ด้านความมั่นคงในการทำงาน

n = 128

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน มีความมั่นคง ด้านอาชีพ โดยไม่ถูกเลิกจ้างได้ง่าย	3.81	0.83	มาก
2. นโยบายของการบริหารงานของหน่วยงาน ทำให้มั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.65	0.73	มาก
3. งานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง สามารถเลี้ยง ชีพตนเองและครอบครัวได้	3.68	0.75	มาก
4. หน่วยงานมีความมั่นคง มีเสถียรภาพทาง การเงินทั้งในปัจจุบันและในอนาคต	3.60	0.75	มาก
รวม	3.69	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่าระดับปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล
สทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขวิทยาความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อยได้ดังนี้ ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน มีความมั่นคงด้านอาชีพ โดยไม่ถูกเลิกจ้างได้ง่าย
($\bar{X} = 3.81$) รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง สามารถเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวได้
($\bar{X} = 3.68$) นโยบายของการบริหารงานของหน่วยงาน ทำให้มั่นคงในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.65$)
และหน่วยงานมีความมั่นคง มีเสถียรภาพทางการเงินทั้งในปัจจุบันและอนาคต ($\bar{X} = 3.60$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขวิทยา
ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

n = 128

ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สามารถขอคำปรึกษา ขอความช่วยเหลือจาก ผู้บังคับบัญชาได้ทั้งเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว	3.70	0.79	มาก
2. การมอบหมายงาน การสั่งงานและการติดต่อ ประสานงานจากผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน	3.70	0.78	มาก
3. ผู้บังคับบัญชามีการปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ความยุติธรรมและเท่าเทียมกันทุกคน	3.59	0.77	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีไหว พริบในการแก้ไขปัญหาที่ดี	3.63	0.81	มาก
รวม	3.66	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
โรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขวิทยาด้านการบังคับบัญชา
และการควบคุมดูแล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน
ระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ สามารถขอคำปรึกษา ขอความช่วยเหลือ
จากผู้บังคับบัญชาได้ทั้งเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมาคือการ
มอบหมายงาน การสั่งงานและการติดต่อประสานงานจากผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.70$)
ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีไหวพริบในการแก้ไขปัญหาที่ดี ($\bar{X} = 3.63$) และ
ผู้บังคับบัญชามีการปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ทุกคน
($\bar{X} = 3.59$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จะแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.22 – 4.26

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม

n = 128			
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านคุณภาพของงาน	3.88	0.69	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.67	0.75	มาก
ด้านเวลา	3.85	0.70	มาก
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	3.79	0.71	มาก
รวม	3.79	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) ซึ่งเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมาคือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.85$) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.79$) และด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ด้านคุณภาพของงาน

n = 128

ด้านคุณภาพของงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตาม เป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้	3.90	0.69	มาก
2. งานที่ปฏิบัติ เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร	4.02	0.61	มาก
3. หน่วยงานไม่ค่อยมีข้อร้องเรียนจากประชาชนผู้มา รับบริการ	3.71	0.78	มาก
รวม	3.88	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล
สทิงพระ จังหวัดสงขลา ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อจำแนกเป็น
รายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ งานที่ปฏิบัติเกิด
ประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาคือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่าง
ถูกต้องตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.90$) และหน่วยงานไม่ค่อยมีข้อร้องเรียนจาก
ประชาชนผู้มารับบริการ ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ด้านปริมาณงาน

n = 128

ด้านปริมาณงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ภาระงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาที่ได้กำหนดส่ง	3.74	0.76	มาก
2. มีการวางแผนการทำงาน เพื่อให้ได้ปริมาณงานตาม เป้าหมายที่กำหนด	3.88	0.66	มาก
3. ค่าตอบแทน มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้ รับผิดชอบ	3.38	0.83	ปานกลาง
รวม	3.67	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล สทิงพระ จังหวัดสงขลา ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ มีการวางแผนการทำงาน เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมาคือภาระงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาที่ได้กำหนดส่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) และค่าตอบแทน มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ด้านเวลา

n = 128			
ด้านเวลา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนด ได้อย่างเหมาะสม	3.80	0.74	มาก
2. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกรอบเวลาที่หน่วยงานกำหนด	3.91	0.68	มาก
3. นำเทคนิคต่างๆมาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น	3.83	0.68	มาก
รวม	3.85	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล สทิงพระ จังหวัดสงขลา ด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกรอบเวลาที่หน่วยงานกำหนด ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาคือนำเทคนิคต่างๆมาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น ($\bar{X} = 3.83$) และสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนด ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

n = 128			
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรอย่าง คุ้มค่า เกิดการสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด	3.88	0.68	มาก
2. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความเหมาะสมกับงาน ที่ปฏิบัติ	3.71	0.72	มาก
3. สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรอย่าง ประหยัด	3.78	0.72	มาก
รวม	3.79	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล
สทิงพระ จังหวัดสงขลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อ
จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ สามารถ
ปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดการสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.88$)
รองลงมาคือสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ($\bar{X} = 3.78$) และค่าใช้จ่าย
ในการดำเนินงานมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจะแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุระหว่างปัจจัยเชิงจิตกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.035	0.212		0.166	0.868
ปัจจัยเชิงจิต					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.164	0.079	0.171	2.068	0.041*
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.219	0.073	0.232	2.984	0.003*
ด้านความก้าวหน้า	-0.096	0.050	-0.131	-1.895	0.061
ด้านความรับผิดชอบ	0.079	0.093	0.078	0.848	0.398
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.035	0.073	0.038	0.487	0.628
ปัจจัยค่าเงินหรือปัจจัยสุขวิทยา					
ด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ	0.018	0.061	0.022	0.290	0.773
ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร	0.168	0.073	0.170	2.312	0.023*
ด้านสถานะของอาชีพ	0.113	0.074	0.134	1.521	0.131
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	-0.032	0.069	-0.038	-0.464	0.643
ด้านสภาพการทำงาน	0.224	0.065	0.268	3.471	0.001*
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.058	0.067	0.061	0.862	0.390
ด้านความมั่นคงในงาน	0.120	0.066	0.144	1.836	0.069
ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	-0.076	0.061	-0.096	-1.242	0.217

$R = 0.873$, $R^2 = 0.762$, Adjusted $R^2 = 0.735$, $SEE = 0.2908$, Durbin-Watson = 2.038, $F = 28.113$,

Sig. = 0.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.27 พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระจากกัน โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 2.038 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 - 2.5 จึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์กันในตัวเอง จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา โดยพิจารณาจากค่า Sig. = 0.041 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา โดยพิจารณาจากค่า Sig. = 0.003 ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา โดยพิจารณาจากค่า Sig. = 0.023 และด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา โดยพิจารณาจากค่า Sig. = 0.001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยเชิงใจทุกด้านที่นำมาวิเคราะห์สามารถอธิบายความผันแปรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 76.2 โดยพิจารณาจาก $R^2 = 0.762$ ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\hat{y} = 0.035 + 0.164 (\text{ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ})^* + 0.219 (\text{ด้านความสำเร็จในการทำงาน})^* - 0.096 (\text{ด้านความก้าวหน้า}) + 0.079 (\text{ด้านความรับผิดชอบ}) + 0.035 (\text{ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ}) + 0.018 (\text{ด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ}) + 0.168 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร})^* + 0.113 (\text{ด้านสถานะของอาชีพ}) - 0.032 (\text{ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร}) + 0.224 (\text{ด้านสภาพการทำงาน})^* + 0.058 (\text{ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว}) + 0.120 (\text{ด้านความมั่นคงในงาน}) - 0.076 (\text{ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล})$$

โดยค่า b ของปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ = 0.164 หมายความว่า จำนวนของการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา จะเพิ่มขึ้น 0.164

ค่า b ของปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน = 0.219 หมายความว่า จำนวนของความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา จะเพิ่มขึ้น 0.219

ค่า b ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร = 0.168 หมายความว่า จำนวนของความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา จะเพิ่มขึ้น 0.168

และค่า b ของปัจจัยด้านสภาพการทำงาน = 0.224 หมายความว่า จำนวนของสภาพการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา จะเพิ่มขึ้น 0.224

และพบว่าปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม มากที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.268 โดยพิจารณาจากค่า Beta = 0.268

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น เกี่ยวกับแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น เกี่ยวกับแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ ซึ่งจะแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น เกี่ยวกับแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น	จำนวนผู้ตอบ
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	1
ด้านความก้าวหน้า	1
ด้านความรับผิดชอบ	3
ด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ	2
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	3
ด้านสภาพการทำงาน	1
ด้านความมั่นคงในงาน	1
ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	6

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม สามารถสรุปข้อเสนอแนะและความคิดเห็น เกี่ยวกับแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

- โรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ควรสร้างความยุติธรรมให้เกิดในองค์กร การเข้าใจว่าบุคลากรแต่ละคน มีความแตกต่างกัน จะทำให้สามารถเข้าถึงในการพัฒนาศักยภาพได้ เป็นอย่างดี

- ควรปฏิบัติกับบุคลากรทุกคนใน โรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งระดับตำแหน่งที่ต่างกัน

- ผู้บังคับบัญชาควรมีการมาดูหน้างานบ้าง เพื่อจะได้ดูแลและประเมินการปฏิบัติงาน ว่ามีกำลังคนในการปฏิบัติงานเพียงพอและเหมาะสมหรือไม่

- ผู้บังคับบัญชา ควรให้กำลังใจและให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรในหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกันทุกคน

2. ด้านความรับผิดชอบ

- ควรรับผิดชอบปฏิบัติงานของตนเองให้สำเร็จ ไม่ควรไปก้าวก่ายหรืออยู่กับงานของผู้อื่น

- ควรรับผิดชอบหน้าที่หรือบทบาทในการปฏิบัติงานของตนเองให้เสร็จเรียบร้อย

3. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

- โรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ควรมีการเพิ่มจำนวนบุคลากรในบางหน่วยงานที่ขาดแคลน ให้มากกว่าเดิม เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานและชั่วโมงในการปฏิบัติ

- โรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ควรกำหนดนโยบายหรือข้อควรปฏิบัติให้มีความชัดเจน ไม่เลือกปฏิบัติกับเฉพาะกลุ่มคนใดกลุ่มคนหนึ่ง แต่บุคลากรทุกคนต้องถือปฏิบัติเช่นเดียวกัน

- โรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ควรจัดกิจกรรมนันทนาการในโรงพยาบาล เช่น กีฬาสี เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลาย เพิ่มพลังและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น เป็นต้น

4. ด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ

- โรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ควรส่งเสริมสวัสดิการต่างๆ ให้มากขึ้น เพื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ค่าเยียวยาต่างๆ ให้แก่บุคลากรที่ติดเชื้อโรคไวรัสโคโรนา 2019 จากการปฏิบัติงาน เป็นต้น

- โรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มเงินเดือนให้แก่ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน) เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้มีกำลังใจและมีเงินเดือนพอใช้จ่ายต่อเดือน

5. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

- ควรพูดคุยหรือสื่อสารกัน ด้วยถ้อยคำสุภาพ พูดกันแบบถ้อยทีถ้อยอาศัย ไม่กดดันกันจะเป็นการดี ควรให้เกียรติและความเสมอภาคซึ่งกันและกัน

6. ด้านความก้าวหน้า

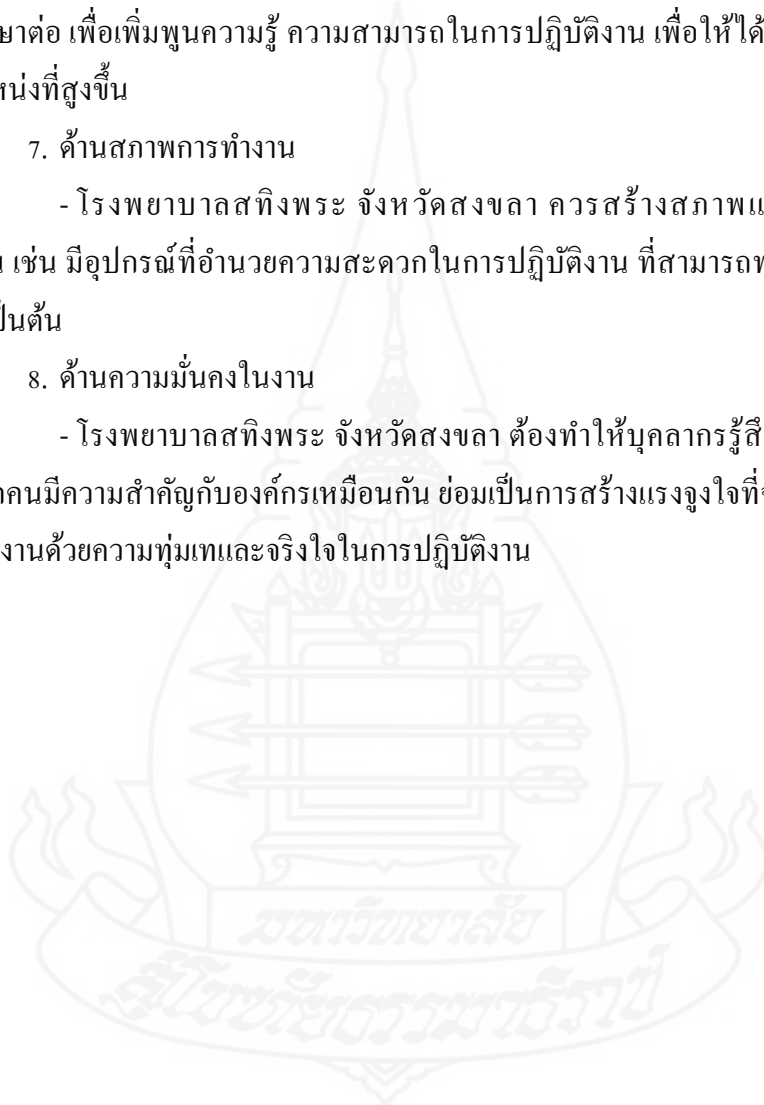
- โรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ควรมีการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งไปอบรม/ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ค่าตอบแทนหรือได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

7. ด้านสภาพการทำงาน

- โรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่น มีอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ที่สามารถพร้อมใช้ได้ทันทีเมื่อต้องการ เป็นต้น

8. ด้านความมั่นคงในงาน

- โรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ต้องทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุกคนมีความสำคัญกับองค์กรเหมือนกัน ย่อมเป็นการสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรทุกคน ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและจริงจังในการปฏิบัติงาน



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา ตลอดจนศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้มีจำนวน 128 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านหรือปัจจัยสุขวิทยา และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ผู้วิจัยได้ศึกษาและดัดแปลงเครื่องมือขึ้นมาตามแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเบื้องต้นเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.67-1 และได้นำไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลควนเนียง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.976

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จำนวน 128 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์ จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 100 หลังจากนั้นได้นำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์และคำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ IBM SPSS Statistics Version 26 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกวิธีการคัดเลือกตัวแปรอิสระเพื่อให้ได้สมการถดถอยที่เหมาะสม แบบ Enter Method ซึ่งผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษาแบ่งเป็น 3 ตอนที่สำคัญ และมีรายละเอียด ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา จำนวน 128 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 มีอายุอยู่ในช่วง 51-60 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 57.8 มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 และเป็นตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 ส่วนปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขวิทยาทั้ง 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามตัวชี้วัดของหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่องานที่ปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ต่อมาคือสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และการมีระบบและกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ตามลำดับ

ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาชีพของท่านมีความสำคัญต่อหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ต่อมาคือ ภูมิใจกับอาชีพที่ได้ปฏิบัติอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และอาชีพที่ปฏิบัติ ทำให้ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากหน่วยงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่แผนกอื่นๆที่เกี่ยวข้องได้โดยไม่มีข้อขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ ได้รับคำแนะนำ คำปรึกษาและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทั้งเรื่องงานและ เรื่องส่วนตัวเป็นอย่างดีเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ต่อมาคือ บุคลากรในองค์กรมีความเป็นมิตร ให้ความสนิทสนมต่อกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และบุคลากรภายในองค์กร มีการติดต่อ ประสานงานระหว่างกันเป็นอย่างดีเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.79 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลักษณะงานที่ รับผิดชอบอยู่ มีความท้าทายและสร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะปรับปรุงและพัฒนางานให้มี คุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ต่อมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และงานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่สามารถ แสดงความรู้ ความสามารถและศักยภาพได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ว่ามีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและ ได้รับการยกย่องจากสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ต่อมาคือ ได้รับการยกย่องชมเชย การยอมรับนับ ถือในความรู้ ความสามารถและผลงานในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และผู้บังคับบัญชา ยอมรับในข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จลุล่วงทันตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบ อยู่ทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ต่อมาคือ งานที่ปฏิบัติมีปริมาณที่ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ นอกเหนือจากงานประจำที่ได้รับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน มีความมั่นคงด้านอาชีพโดยไม่ถูกเลิกจ้างได้ง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง สามารถเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ต่อมาคือ นโยบายของการบริหารงานของหน่วยงาน ทำให้มั่นคงในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และหน่วยงานมีความมั่นคง มีเสถียรภาพทางการเงินทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสามารถขอคำปรึกษา ขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาได้ทั้งเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 รองลงมาคือการมอบหมายงาน การสั่งงานและการติดต่อประสานงานจากผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ต่อมาคือ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีไหวพริบในการแก้ไขปัญหาที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และผู้บังคับบัญชามีการปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ทุกคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ารับทราบและเข้าใจถึงนโยบายการบริหารงานของโรงพยาบาลเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมาคือ การบริหารงานของโรงพยาบาลมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติตามได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ต่อมาคือ หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนในแต่ละภารกิจงาน แต่ละตำแหน่งและสามารถปฏิบัติตามได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และนโยบายการบริหารงานของโรงพยาบาลมีความสมดุลระหว่างความเจริญขององค์กรและความก้าวหน้าของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สามารถใช้สิทธิวันลาประเภทต่างๆ เช่นวันลาพักผ่อน ลาป่วย ลากิจได้ตามความเหมาะสมตามที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ ภาระงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ มีความเหมาะสมไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ต่อมาคือ ชั่วโมงในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ทำให้คุณภาพชีวิตและครอบครัวดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ อุณหภูมิ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 รองลงมาคือ มีการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่จำเป็นและมีความทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ต่อมาคือ มิงบประมาณวัสดุอุปกรณ์ และแบบฟอร์มต่างๆ ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และห้องทำงาน อาคารสถานที่ มีความเป็นสัดส่วน สะดวกและมีพื้นที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามลำดับ

ด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปรับเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ พึงพอใจกับสวัสดิการที่ทางหน่วยงานมอบให้ เช่น จำนวนวันลาต่างๆ สวัสดิการบ้านพัก สิทธิการรักษาพยาบาล เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ต่อมาคือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆที่ได้รับ เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพในการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนาศักยภาพ ทักษะ ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 รองลงมาคือ หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง/เลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ต่อมาคือ ตำแหน่ง/สายงานที่ปฏิบัติ มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมตำแหน่งอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 และงานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล สทิงพระ จังหวัดสงขลา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล สทิงพระ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ปฏิบัติเกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และหน่วยงานไม่ค่อยมีข้อร้องเรียนจากประชาชนผู้มารับบริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ

ด้านเวลา โดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกรอบเวลาที่หน่วยงานกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ นำเทคนิคต่างๆมาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนด ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ

ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดการสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ

ด้านปริมาณงาน โดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการวางแผนการทำงาน เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาคือ ภาระงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาที่ได้กำหนดส่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และค่าตอบแทน มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ เพื่อพยากรณ์ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมพบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานทุก

ด้านที่นำมาวิเคราะห์สามารถอธิบายความผันแปรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 76.2 (R^2)

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานของการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล สทิงพระ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการ ทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จใน การทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผล

การศึกษารั้งนี้ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาขอเสนอ การอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล สทิงพระ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขวิทยา อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และเมื่อพิจารณา ปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ยกเว้น

ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนิศา กำจิตเอก (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา มีความเข้าใจในระบบและกระบวนการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จึงทำให้งานที่ปฏิบัติสำเร็จลุล่วงได้ตามกำหนดเวลาและตามตัวชี้วัดของหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้ อีกทั้งงานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่บุคลากร ได้ใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะทางหรือเฉพาะตำแหน่ง ได้อย่างเต็มที่ มีความท้าทายและสร้างความกระตือรือร้น ได้ตลอดเวลา บุคลากรมีการปรับปรุงและพัฒนางานของตนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้นเรื่อยๆ จนผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชย และยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถ และผลงานที่ปฏิบัติได้สำเร็จ ส่วนด้านความก้าวหน้า ที่มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง อาจจะเป็นเพราะ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนในบางตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งลูกจ้างเหมาและลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน) ไม่มีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเหมือนกับตำแหน่งอื่นๆ และ โอกาสที่จะก้าวหน้าหรือเลื่อนไปตำแหน่งที่สูงขึ้นก็เป็นไปได้ยาก ไม่ทัดเทียมกับตำแหน่งอื่นๆ ในโรงพยาบาล สำหรับปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขวิทยา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านสภาพการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ยกเว้นด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทราพร ชนะการณ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความมั่นคง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก นโยบายในการบริหารงานของโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา มีนโยบาย วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ที่บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติตามได้ สภาพแวดล้อมภายในโรงพยาบาลมีต้นไม้ แสงแดด ทำให้มีอุณหภูมิและการระบายอากาศที่ดีและเหมาะสม มีห้องทำงานและอุปกรณ์/เครื่องมือที่ทันสมัย เพียงพอและพร้อมใช้งาน ได้ตลอดเวลาเมื่อต้องการ อีกทั้งยังมีผู้บังคับบัญชาที่เก่ง มีความรู้ความสามารถ มีไหวพริบดี

ในการทำงาน และมีเพื่อนร่วมงานที่คอยช่วยเหลือดูแลและคอยให้คำปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ด้วยความเมตตา โดยเท่าเทียมกันทุกคน จนทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา รู้สึกว่างานที่ตนปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ดี เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความมั่นคง สามารถเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวได้ ส่วนด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง อาจจะเป็นเพราะการปรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนไม่มีความเหมาะสม เพราะใช้วิธีการคัดเลือกแบบหมุนเวียน ไม่ได้ประเมินจากผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งการให้สวัสดิการบ้านพักแก่บุคลากรก็คัดเลือกจากตำแหน่ง ไม่ได้พิจารณาตามความจำเป็นในการเข้าพักอาศัย จึงทำให้บุคลากรบางกลุ่มเกิดความไม่พึงพอใจ

2. จากผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปณัสยา หนูริง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา ได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรที่ปฏิบัติได้รับการศึกษาต่อ/ฝึกอบรม ทั้งจากภายในและภายนอกโรงพยาบาล เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความถนัดในงานนั้นๆ และเพื่อเป็นแนวทางในการนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย อีกทั้งบุคลากรยังมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน จัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้ รวมถึงการนำเทคนิคต่างๆ มาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น ทำให้ประหยัดเวลาและเกิดการสูญเสียทรัพยากรในการดำเนินงานน้อยที่สุด

3. จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านที่นำมาวิเคราะห์สามารถอธิบายความผันแปรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 76.2 (R^2) กล่าวคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา ที่มีแรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการ

ทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร และด้านการได้รับการยอมรับนับถือยิ่งมากเท่าไร ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ส่วนปัจจัยค่าจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก การมีสภาพการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี มีโอกาสที่ระบายถ่ายเท มีอุณหภูมิที่พอเหมาะ จะส่งผลให้สมองปลอดโปร่ง รู้สึกผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด เวลาปฏิบัติงานหรือต้องใช้ความคิดเยอะๆ จะทำให้คิดงานได้อย่างสร้างสรรค์ ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งการมีอุปกรณ์/เครื่องมือที่ทันสมัย พร้อมใช้งาน ได้ตลอดเวลา ยิ่งจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จและเป็นงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และในเรื่องของความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรและการได้รับการยอมรับนับถือ สะท้อนให้เห็นว่าถ้าบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน เต็มเปี่ยมไปด้วยความเมตตา ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกัน บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความรักใคร่ สามัคคีกัน ไม่แบ่งแยกเป็นพรรคเป็นพวก จะทำให้การปฏิบัติงานนั้นเป็น ไปอย่างราบรื่น มีการประสานหรือติดต่อสื่อสารงานกันด้วยความเข้าใจตรงกัน และยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ยอมรับในความรู้ ความสามารถของกันและกัน เคารพในความคิดเห็นและการตัดสินใจของผู้อื่น ก็จะทำงานที่ปฏิบัติหรืองานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จลุล่วง ตามตัวชี้วัดที่โรงพยาบาลได้กำหนดไว้ และสามารถแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ซึ่งสิ่งสำคัญต่างๆ เหล่านี้ล้วน ส่งผลให้การปฏิบัติงานและผลของการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามไปด้วย

3. ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. จากการศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าโดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลางซึ่งต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้น โรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา จะต้องทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีความก้าวหน้า มีโอกาสที่จะได้เลื่อนขึ้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ไปศึกษาต่อหรือฝึกอบรม เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพและทักษะในสายอาชีพให้มีความชำนาญมากยิ่งขึ้น และเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งอื่น ๆ

2. จากการศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขวิทยา ด้านเงินเดือน หรือสวัสดิการโดยรวมมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ซึ่งต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้นโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา จะต้องพิจารณาการจ่ายเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถที่บุคลากรได้ใช้ในการปฏิบัติงานและให้เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพในการดำรงชีวิตในปัจจุบัน มีการพิจารณาการปรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมและยุติธรรมในทุกตำแหน่งงาน และมีการให้สวัสดิการต่างๆแก่บุคลากรทุกคน ทุกตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน เช่น บ้านพัก ควรดูที่ความจำเป็นในการเข้าพักอาศัย ไม่ใช่ดูที่ตำแหน่งงาน เป็นต้น

3. จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ดังนั้น โรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงพยาบาลให้มีความสดชื่น มีต้นไม้ มีอากาศถ่ายเท มองแล้วรู้สึกผ่อนคลาย ส่วนสภาพแวดล้อมภายในห้องทำงานจะต้องมีแสงสว่าง มีอุณหภูมิ ที่เหมาะสม ไม่มีเสียงดังรบกวนสมาธิในขณะที่ปฏิบัติงาน มีเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่พร้อมใช้งาน ได้ทันทีเมื่อต้องการ และมีการนำเอาเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่จำเป็นและทันสมัยเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จได้เร็วขึ้น มีการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีกิจกรรมสันทนาการ เช่น กีฬา เพื่อให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันเป็นการประสานความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรแต่ละแผนก สร้างความเป็นมิตรและสนิทสนมกัน เพื่อให้การประสานงานในอนาคตเป็นไปอย่างราบรื่น อีกทั้งทางโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา ควรมีการมอบรางวัลประจำปี ให้แก่บุคลากรดีเด่นและดีดประกาศยกย่องชมเชย ทำให้รู้สึกว่าเป็นอาชีพที่ปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ตามตัวชี้วัดที่โรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา ได้กำหนดไว้และที่สำคัญทางโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา ควรมีการกำหนดระบบและกระบวนการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติงานและสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนจะส่งผลให้งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ทางโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา ได้กำหนดไว้

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมในหัวข้ออื่นๆ เช่น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรัก ความผูกพันในองค์กรเพื่อให้ทราบว่าปัจจัยอะไรบ้าง ที่จะทำให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคีกันและความผูกพันในองค์กร

2. ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อเปิดโอกาสให้นักวิชาการได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะ ได้ข้อมูลที่เป็นเชิงลึกและเป็นข้อมูลที่แท้จริงเพื่อจะได้นำไปพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้มากขึ้น

3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลอื่นๆ บ้าง เพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

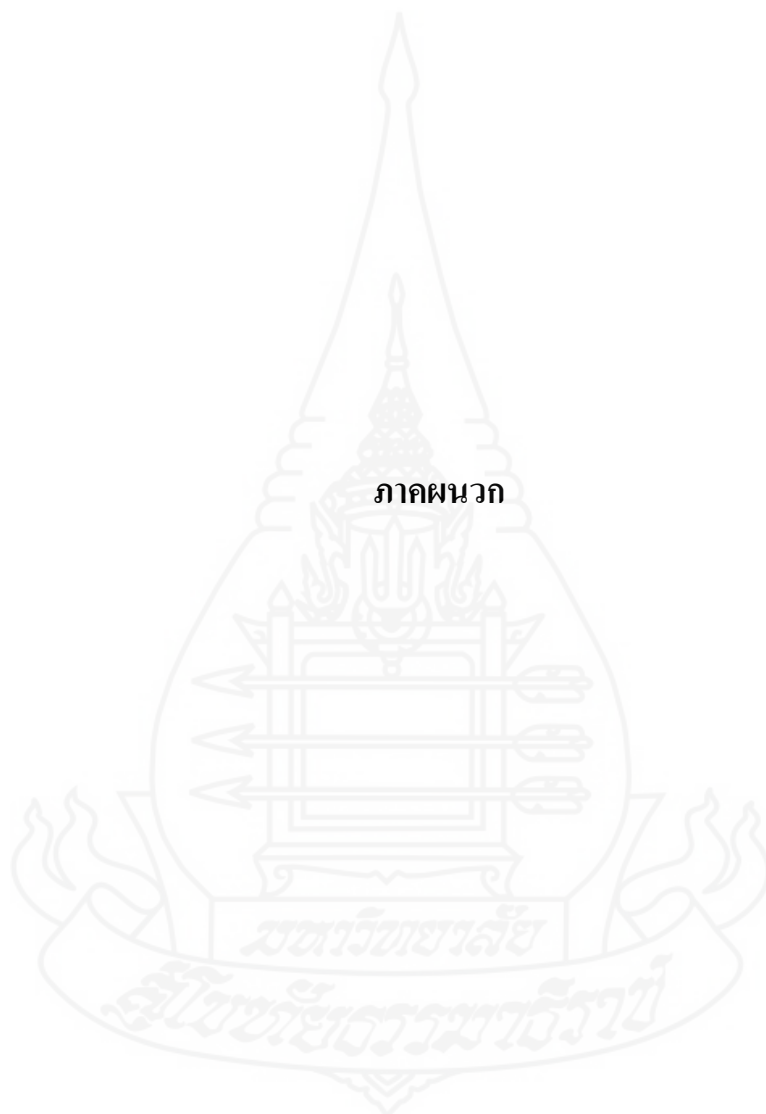
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- กองการเจ้าหน้าที่. (ม.ป.ป.). “ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg”. สืบค้นจาก https://www.alro.go.th/alro_th/ewt_dl_link.php?nid=18193&filename=index
- ธารารัตน์ อำนัคมณี. (2562). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการของพนักงานโรงแรมขนาด 4 ดาว ในกรุงเทพมหานคร. โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เพื่อความเป็นเลิศคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- จงดี ลัทธลาภกุล. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลท่าแซะ จังหวัดชุมพร*. (ศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ชัยวุฒิ เทโพธิ์, และพงษ์เสถียร เหลืองอลงกต. (2563). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*, 14(1), 251-265.
- ชวน คลองงาม. (2554). “ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer”. สืบค้นจาก <http://chuan2506.blogspot.com/2011/02/erg-alderfer.html>
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- นุรป่าชียะห์ กุณา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี*. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- นิตญา วิมูล. (2554). “ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีเลนดส์”. สืบค้นจาก <http://nongwhaka.blogspot.com>
- ทวีพงษ์ สงวนสิทธิ์. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทค้าเมล็ดธัญพืช จำกัด*. (ศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ชนิตา กำจิตเอก. (2562). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี*. (สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- บุญชัย มุลธาร์. (2556). “ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg”. สืบค้นจาก <http://jokernum.blogspot.com/2013/07/herzberg.html>
- _____. (2556). “มาสเตอร์”. สืบค้นจาก http://jokernum.blogspot.com/2013/07/blog-post_7489.html
- _____. (2556). “ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor”. สืบค้นจาก <http://jokernum.blogspot.com/2013/07/x-y-mcgregor.html>
- ปณัสยา หนูริง. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี*. บทความวิจัยสาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง : กรุงเทพฯ.
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). *แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัย บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด*. (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ปัญญาพร วิดีพงษ์. (2558). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : วิทยาลัย บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

- ปัทิตตา จันทวงศ์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด*. (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เพ็ญพิชชา เหล่าเขตกิจ. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์สามแสนใน*. (ศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- พรสุภา ดอกพุด. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง*. (ศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- เพลินพิศ วิบูลย์กุล. (2558). “แรงจูงใจ Motives การจูงใจ Motivation”. สืบค้นจาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Motives.htm#ixzz3aB9G8Gfh>
- ภัทรพร ชนะการณ. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล่ำ อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา*. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (ม.ป.ป.). “ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ”. สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php>
- มานะ ศรีวิชัย. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- โรงพยาบาลสทิงพระ. (2564). Hospital Profile 4 มี.ย. 64
<https://www.tpqi.go.th> สืบค้นเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2564
<https://www.kruchiangrai.net> สืบค้นเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2564
<https://www.mcu.ac.th/article/detail/14329> สืบค้นเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2564
<https://motivation-srisupan.blogspot.com/2012/07/theories-of-motivation.html>
 สืบค้นเมื่อวันที่ 21 มิถุนายน 2564
- วัชรศ เจริญกุล. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง*. (ศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

- วัชร แย้มชู. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่*. (ศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ศาลอุทธรณ์ภาค 8. (ม.ป.ป.). “ทฤษฎีอี-อาร์-จี (ERG Theory)”. สืบค้นจาก <https://sites.google.com/site/salxuththrnphakh8/thvsdi-xi-xar-ci-erg-theory>
- สุกัญญา โอ่งวัลย์. (2554). *ความสุขในการทำงานของพนักงานเครือข่ายล้านนา จังหวัดเชียงใหม่*. (ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). *ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ทัศนสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์*. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2559). “แนวทางการศึกษา กรอบแนวคิด และทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์”. สืบค้นจาก http://reru.ac.th/articles/images/vijai_20_04_59.pdf
- อริศรา ขอบจิต. (2560). *แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย – พม่า : กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อุษา ศิระสาคร. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท เอ็นอีเนียร์รีรี สอร์ทเชส (ประเทศไทย) จำกัด*. (สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- อาทิตยา เหลืองมั่นคง. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ในเครือสมาร์ทแลนด์ แอสเสท กรุ๊ป*. (สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา

3. ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตอบตามความเป็นจริงตามความคิดเห็นและประสบการณ์จริงของท่าน โดยผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ ผลการศึกษาคงเสนอเป็นภาพรวม โดยจะไม่กระทบกระเทือนต่อตัวท่านและหน่วยงานของท่านแต่ประการใด และผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. อายุ

() 20-30 ปี () 31-40 ปี

() 41-50 ปี () 51-60 ปี

3. สถานภาพ

- () โสด () สมรส/อยู่ด้วยกัน () หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

- () ประถมศึกษา () มัธยมศึกษา/ปวช. () อนุปริญญา/ปวส.
() ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน

- () ต่ำกว่า 10,000 บาท () 10,000 – 15,000 บาท () 15,001 – 20,000 บาท
() 20,001 – 25,000 บาท () 25,001 – 30,000 บาท () มากกว่า 30,000 บาท

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- () ต่ำกว่า 1 ปี () 1 - 5 ปี () 6 – 10 ปี
() 11 – 15 ปี () 16 – 20 ปี () มากกว่า 20 ปี

7. ตำแหน่งงาน

- () ข้าราชการ () ลูกจ้างประจำ () ลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน)
() พนักงานราชการ () พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
() ลูกจ้างเหมา () ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน)

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงพยาบาล
สติงพระ จังหวัดสงขลา**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อและกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การได้รับการยอมรับนับถือ					
1.1 ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามี ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติ					
1.2 ท่านได้รับการยกย่องชมเชย การยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถและผลงานในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
1.3 ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการ ยกย่องจากสังคม					
1.4 ผู้บังคับบัญชา ยอมรับในข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นของ ท่านในการปฏิบัติงาน					
2. ความสำเร็จในการทำงาน					
2.1 ท่านได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ตามตัวชี้วัด ของหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้					
2.2 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ได้อยู่เสมอ					
2.3 ท่านรู้สึกว่าการทำงานมีระบบและกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
2.4 ท่านรู้สึกมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่องานที่ได้ปฏิบัติ บรรลุผลสำเร็จ					
3. ความก้าวหน้า					
3.1 ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนาศักยภาพ ทักษะ ฝีมือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ					
3.2 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะ ได้เลื่อนตำแหน่ง ที่สูงขึ้น					
3.3 หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง/เลื่อนขั้น เงินเดือนที่ยุติธรรม					
3.4 ตำแหน่ง/สายงานที่ท่านปฏิบัติ มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียม ตำแหน่งอื่นๆ					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. ความรับผิดชอบ					
4.1 ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานประจำที่ได้รับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชา					
4.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จลุล่วงทันตามเวลาที่กำหนด					
4.3 งานที่ท่านปฏิบัติ มีปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					
4.4 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ ทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
5.1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่สามารถแสดงความรู้ความสามารถและศักยภาพของท่าน ได้อย่างเต็มที่					
5.2 ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ มีความท้าทายและสร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
5.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
5.4 งานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะปรับปรุงและพัฒนางานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
6. เงินเดือนหรือสวัสดิการ					
6.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงาน					
6.2 เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ ที่ท่านได้รับ เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพในการดำรงชีวิต					
6.3 ท่านคิดว่าการปรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสม					
6.4 ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ทางหน่วยงานมอบให้ เช่น จำนวนวันลาต่างๆ สวัสดิการบ้านพัก สิทธิการรักษาพยาบาล เป็นต้น					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
7. ความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร					
7.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่แผนกอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้ โดยไม่มีข้อขัดแย้ง					
7.2 ท่านได้รับคำแนะนำ คำปรึกษา และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเป็นอย่างดีเสมอ					
7.3 ท่านคิดว่าบุคลากรในองค์กรมีความเป็นมิตร ให้ความสนิทสนมต่อกัน					
7.4 บุคลากรภายในองค์กร มีการติดต่อประสานงานระหว่างกันเป็นอย่างดีเสมอ					
8. สถานะของอาชีพ					
8.1 ท่านคิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี					
8.2 อาชีพที่ท่านปฏิบัติ ทำให้ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่จากหน่วยงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม					
8.3 ท่านคิดว่าอาชีพของท่าน มีความสำคัญต่อหน่วยงาน					
8.4 ท่านรู้สึกภูมิใจกับอาชีพที่ได้ท่านปฏิบัติอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้					
9. นโยบายและการบริหารองค์กร					
9.1 การบริหารงานของโรงพยาบาลมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติตามได้					
9.2 หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนในแต่ละภารกิจงาน แต่ละตำแหน่งและสามารถปฏิบัติตามได้					
9.3 ท่านรับทราบและเข้าใจถึงนโยบายการบริหารงานของโรงพยาบาลเป็นอย่างดี					
10. สภาพการทำงาน					
10.1 มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ อุณหภูมิ เป็นต้น					
10.2 มีงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และแบบฟอร์มต่างๆ ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
10.3 ห้องทำงาน อาคารสถานที่ มีความเป็นสัดส่วน สะดวกและมีพื้นที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
10.4 มีการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่จำเป็นและมีความทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน					
11. ความเป็นอยู่ส่วนตัว					
11.1 ชั่วโมงในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสม ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัวของท่าน					
11.2 ภาระงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ มีความเหมาะสม ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัวของท่าน					
11.3 ท่านสามารถใช้สิทธิ์วันลาประเภทต่างๆ เช่น วันลาพักผ่อน ลาป่วย ลากิจ ได้ตามความเหมาะสมตามที่ท่านต้องการ					
11.4 ตำแหน่งหน้าที่ของท่านในปัจจุบัน ทำให้คุณภาพชีวิตของท่านและครอบครัวดีขึ้น					
12. ความมั่นคงในงาน					
12.1 ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงาน มีความมั่นคงด้านอาชีพ โดยไม่ถูกเลิกจ้างได้ง่าย					
12.2 นโยบายของการบริหารงานของหน่วยงาน ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน					
12.3 ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่มีความมั่นคง สามารถเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวได้					
12.4 หน่วยงานของท่านมีความมั่นคง มีเสถียรภาพทางการเงินทั้งในปัจจุบันและในอนาคต					
13. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล					
13.1 ท่านสามารถขอคำปรึกษา ขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาได้ทั้งเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว					
13.2 การมอบหมายงาน การสั่งงาน และการติดต่อประสานงานจากผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
13.3 ผู้บังคับบัญชามีการปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม และเท่าเทียมกันทุกคน					
13.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีไหวพริบในการแก้ไขปัญหาที่ดี					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อและกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสติงพระ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
14. คุณภาพของงาน					
14.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้					
14.2 งานที่ปฏิบัติ เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร					
14.3 หน่วยงานของท่านไม่ค่อยมีข้อร้องเรียนจากประชาชนผู้มารับบริการ					
15. ปริมาณงาน					
15.1 ภาระงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม กับเวลาที่ได้กำหนดส่ง					
15.2 ท่านมีการวางแผนการทำงาน เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสทิงพระ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
15.3 ค่าตอบแทน มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบ					
16. เวลา					
16.1 ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนด ได้อย่างเหมาะสม					
16.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ตามกรอบเวลาที่หน่วยงานกำหนด					
16.3 ท่านได้นำเทคนิคต่างๆ มาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น					
17. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน					
17.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดการสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด					
17.2 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
17.3 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

“ขอขอบพระคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถามครั้งนี้ทุกท่านค่ะ”

ภาคผนวก ข

หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย





ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๒๕๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๔ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวนงลักษณ์ พร้อมมูล นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา” ตามโครงการการศึกษา ค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการ ศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อบัณฑิตศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๘๙-๗๓๖-๒๘๗๐

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๒๕๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๔ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.สุวิดา นวมเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวนงลักษณ์ พร้อมมูล นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา” ตามโครงการการศึกษา ค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการ ศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๘๙-๗๓๖-๒๘๗๐

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๘๑-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๒๕๕๕



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๔ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.สุปัญญา สุนทรนนธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวนงลักษณ์ พร้อมมูล นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา” ตามโครงการการศึกษา ค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวิชัย ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการ ศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๘๙-๗๓๖-๒๘๗๐

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ภาคผนวก ก

หนังสือขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๒๙๗



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๗ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลควนเนียง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวนงลักษณ์ พร้อมมูล นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา” ซึ่งมี รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวิชัยชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตจากท่านให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๙-๗๓๖-๒๘๗๐

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

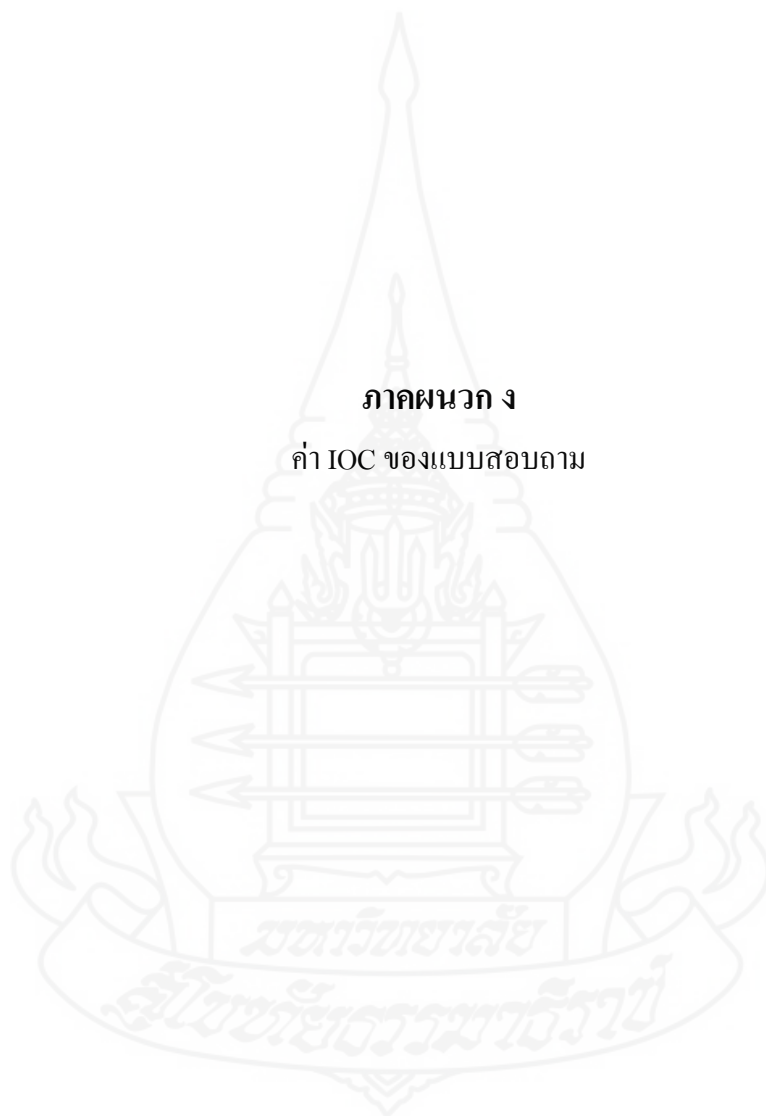
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ภาคผนวก ง

ค่า IOC ของแบบสอบถาม



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
1. เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2. อายุ <input type="checkbox"/> 20-30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51-60 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3. สถานภาพ <input type="checkbox"/> โสด <input type="checkbox"/> สมรส/อยู่ด้วยกัน <input type="checkbox"/> หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ประถมศึกษา <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษา/ปวช. <input type="checkbox"/> อนุปริญญา/ปวส. <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5. รายได้ต่อเดือน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10,000 บาท <input type="checkbox"/> 10,000 – 15,000 บาท <input type="checkbox"/> 15,001 – 20,000 บาท <input type="checkbox"/> 20,001 – 25,000 บาท <input type="checkbox"/> 25,001 – 30,000 บาท <input type="checkbox"/> มากกว่า 30,000 บาท	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี <input type="checkbox"/> 1 - 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7. ตำแหน่งงาน <input type="checkbox"/> ข้าราชการ <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input type="checkbox"/> ลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน) <input type="checkbox"/> พนักงานราชการ <input type="checkbox"/> พนักงานกระทรวงสาธารณสุข <input type="checkbox"/> ลูกจ้างเหมา <input type="checkbox"/> ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน)	+1	+1	+1	1	ใช้ได้



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงพยาบาลสตง

พระ จังหวัดสงขลา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อและกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
ปัจจัยจูงใจ					
1. การได้รับการยอมรับนับถือ					
1.1 ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.2 ท่านได้รับการยกย่องชมเชย การยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถและผลงานในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.3 ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยกย่องจากสังคม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.4 ผู้บังคับบัญชา ยอมรับในข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นของท่านในการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
2. ความสำเร็จในการทำงาน					
2.1 ท่านได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามตัวชี้วัดของหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
2.2 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้อยู่เสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.3 ท่านรู้สึกรว่าการมีระบบและกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.4 ท่านรู้สึกมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่องานที่ได้ปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
3. ความก้าวหน้า					
3.1 ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนาศักยภาพทักษะ ผูกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.2 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.3 หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง/เลื่อนขึ้นเงินเดือนที่ยุติธรรม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.4 ตำแหน่ง/สายงานที่ท่านปฏิบัติ มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมตำแหน่งอื่นๆ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4. ความรับผิดชอบ					
4.1 ท่านเคยได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงานประจำที่ได้รับผิดชอบจากผู้บังคับบัญชา	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
4.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จลุล่วง ทันตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.3 งานที่ท่านปฏิบัติ มีปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
4.4 งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ ทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
5.1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่สามารถแสดงความรู้ความสามารถและศักยภาพของท่านได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.2 ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ มีความท้าทายและสร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5.4 งานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะปรับปรุงและพัฒนางานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ปัจจัยคำจูนหรือปัจจัยสุขวิทยา					
6. เงินเดือนหรือสวัสดิการ					
6.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.2 เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ ที่ท่านได้รับ เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพในการดำรงชีวิต	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.3 ท่านคิดว่าการปรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6.4 ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ทางหน่วยงานมอบให้ เช่น จำนวนวันลาต่างๆ สวัสดิการบ้านพัก สิทธิการรักษาพยาบาล เป็นต้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7. ความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร					
7.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่แผนกอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้ โดยไม่มีข้อขัดแย้ง	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
7.2 ท่านได้รับคำแนะนำ คำปรึกษา และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเป็นอย่างดีเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.3 ท่านคิดว่าบุคลากรในองค์กรมีความเป็นมิตร ให้ความสนิทสนมต่อกัน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7.4 บุคลากรภายในองค์กร มีการติดต่อประสานงานระหว่างกันเป็นอย่างดีเสมอ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8. สถานะของอาชีพ					
8.1 ท่านคิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.2 อาชีพที่ท่านปฏิบัติ ทำให้ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่จากหน่วยงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.3 ท่านคิดว่าอาชีพของท่าน มีความสำคัญต่อหน่วยงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8.4 ท่านรู้สึกภูมิใจกับอาชีพที่ได้ท่านปฏิบัติอยู่ในหน่วยงานแห่งนี้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9. นโยบายและการบริหารองค์กร					
9.1 การบริหารงานของโรงพยาบาลมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติตามได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.2 หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนในแต่ละภารกิจงาน แต่ละตำแหน่งและสามารถปฏิบัติตามได้	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
9.3 ท่านรับทราบและเข้าใจถึงนโยบายการบริหารงานของโรงพยาบาลเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9.4 นโยบายการบริหารงานของโรงพยาบาลมีความสมดุลระหว่างความเจริญขององค์กรและความก้าวหน้าของบุคลากร	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
10. สภาพการทำงาน					
10.1 มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียง การระบายอากาศ อุณหภูมิ เป็นต้น	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.2 มีงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และแบบฟอร์มต่างๆ ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.3 ห้องทำงาน อาคารสถานที่ มีความเป็นสัดส่วน สะดวกและมีพื้นที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10.4 มีการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่จำเป็นและมีความทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11. ความเป็นอยู่ส่วนตัว					
11.1 ชั่วโมงในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสม ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัวของท่าน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11.2 ภาระงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ มีความเหมาะสม ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัวของท่าน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11.3 ท่านสามารถใช้สิทธิวันลาประเภทต่างๆ เช่น วันลาพักผ่อน ลาป่วย ลากิจ ได้ตามความเหมาะสม ตามที่ท่านต้องการ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11.4 ตำแหน่งหน้าที่ของท่านในปัจจุบัน ทำให้คุณภาพชีวิตของท่านและครอบครัวดีขึ้น	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
12. ความมั่นคงในงาน					
12.1 ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงาน มีความมั่นคงด้านอาชีพ โดยไม่ถูกเลิกจ้างได้ง่าย	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.2 นโยบายของการบริหารงานของหน่วยงาน ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
12.3 ท่านรู้สึกว่าการที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง สามารถเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวได้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12.4 หน่วยงานของท่านมีความมั่นคง มีเสถียรภาพทางการเงินทั้งในปัจจุบันและในอนาคต	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
13. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล					
13.1 ท่านสามารถขอคำปรึกษา ขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาได้ ทั้งเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.2 การมอบหมายงาน การสั่งงาน และการติดต่อประสานงานจากผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13.3 ผู้บังคับบัญชามีการปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม และเท่าเทียมกันทุกคน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
13.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีไหวพริบในการแก้ไขปัญหาที่ดี	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อและกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
14. คุณภาพของงาน					
14.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้	+1	0	0	0.34	ใช้ไม่ได้
14.2 ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติ เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
14.3 ท่านรู้สึกว่าผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของท่าน	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15. ปริมาณงาน					
15.1 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
15.2 ท่านมีการวางแผนการทำงาน เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15.3 คำตอบแทน มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
16. เวลา					
16.1 ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาที่กำหนด ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกรอบเวลาที่หน่วยงานกำหนด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
16.3 ท่านได้นำเทคนิคต่างๆ มาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน					
17.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดการสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17.2 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17.3 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไปในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวนงลักษณ์ พร้อมมูล
วัน เดือน ปีเกิด	18 ธันวาคม 2536
สถานที่เกิด	สงขลา
ประวัติการศึกษา	ปริญญาสาธาณสุขศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2560
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา
ตำแหน่ง	เจ้าพนักงานเวชสถิติปฏิบัติงาน

