

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original Article

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น  
Motivation Influencing the Efficiency of the Performance of  
Chum Phae Hospital Officers Khon Kaen Province

สิริลักษณ์ เตี้ยคำ\*  
Sirilak Tiacam\*

บทคัดย่อ

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

ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านสถานะทางอาชีพ มีมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาซึ่งเท่ากับด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านเวลา ด้านกระบวนการทำงานซึ่งมีค่าเท่ากับด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพงาน

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $R$ ) = .733 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ ได้ร้อยละ 53.7 ( $R^2 = 0.537$ )

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, บุคลากรภาครัฐ

\*นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โรงพยาบาลขอนแก่น

### ABSTRACT

This descriptive research aimed 1) to study the motivation of the government officers in Chum Phae Hospital 2) to analyze the job performance efficiency of the government officers in Chum Phae Hospital and 3) to explore the motivation affecting the job performance efficiency of the government officers in Chum Phae Hospital. The sample consisted of 229 government officers, including six types of personnel working in Chum Phae Hospital: civil servants, permanent employees, government employees, Ministry of Public Health employees, temporary workers, and temporary (daily) workers. The research instruments were questionnaires, with three parts: personal information, working motivation, and job performance efficiency. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results of the research were as follows:

1. The motivation for performance in aspects of the overall scores of incentive and support factors were at high level. The highest incentive motivation scores were job description, job success, responsibility, respect, and job progress. Meanwhile, the highest supporting factors were occupational status, relationship with colleagues, job supervision, governing and commanding, relationship with supervisors equated to work security, policy and administration, and work environment, respectively.

2. The overall score of the job performance efficiency level was at a high level. Considering each aspect, the highest were cost, time, and work process equated to the amount of work and work quality.

3. The motivation in aspects of incentive and support factors had correlation with the job performance efficiency with the multiple correlation coefficients at .733. This shows that the predictors could together explain the variation in the job performance efficiency 53.7 percent ( $R^2 = 0.537$ )

**Keywords** : Motivation, Efficiency, Work performance, Government officers

## บทนำ

แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้นๆ เอง กิจจา บานชื่น และกณิกนันต์ บานชื่น<sup>2</sup> แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น (Energized) ชี้นำ (Directed) และรักษาให้คงอยู่ (Sustained) จนกระทั่งงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย วิรัช สงวนวงษ์วาน; อ่างถึงใน เกศณรินทร์ งามเลิศ<sup>3</sup> แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เพราะมนุษย์มีความต้องการ (Needs) ซึ่งทำให้เกิดความไม่สมดุลทางร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดแรงขับ (Drives) หรือแรงจูงใจ (Motives) ที่จะทำให้พฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมาย (Goals) ที่สามารถสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองแรงขับหรือแรงจูงใจก็จะลดพลังลงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นหลักการจูงใจเพื่อทำให้มนุษย์ทำงานประกอบด้วย 3 ประการ คือ 1) ผู้รับการจูงใจ เป็นบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายที่ผู้จูงใจต้องการจะใช้กระบวนการจูงใจเข้าดำเนินการให้ปฏิบัติในสิ่งที่ผู้จูงใจต้องการด้วยความสมัครใจ 2) วิธีการจูงใจ เป็นกระบวนการทั้งศาสตร์และศิลป์ และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ถูกจูงใจให้สามารถคล้อยตาม และสามารถกระทำตามจนบรรลุวัตถุประสงค์ 3) เป้าหมายของการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้จูงใจหวังจะให้เกิดขึ้นในขั้นสุดท้ายภายหลังจากการใช้วิธีการจูงใจและการกระทำให้การจูงใจมนุษย์ได้ผลสำเร็จนั้นจำเป็นต้องรู้ธรรมชาติมนุษย์ พงศ์ หรดาล; อ่างถึงใน เพ็ญรุ่ง แก้วทอง<sup>13</sup> ซึ่ง เฟรเดอริกเฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg)

นักจิตวิทยาได้สรุปผลจากงานวิจัยว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ จะเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ปัจจัยจูงใจนี้เป็นตัวกระตุ้นให้คนรักงาน ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจัยจูงใจสามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า 2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาหากไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในหน่วยงาน จะทำให้บุคคลเกิดความไม่ชอบงาน ซึ่งปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน นโยบายและการบริหารสภาพการทำงาน สถานะทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา

กนกพล ; อ่างถึงใน วัชระ ส่งสีอ่อน<sup>15</sup> สรุปความสำคัญของแรงจูงใจ ดังนี้

1. แรงจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคลมีพลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ให้มีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้น ทำงานให้สำเร็จ

2. แรงจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงาน (Persistence) ให้มีความมานะอดทนบากบั่น ไม่ท้อถอยกับปัญหาและอุปสรรค

3. แรงจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน (Variability) ให้ดีขึ้น บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง หากทำงานไม่สำเร็จก็จะพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและแก้ไขให้ดีขึ้น

4. แรงจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์มีความมุ่งมั่น

ทำงานให้เจริญก้าวหน้า มีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) มีความรับผิดชอบ มีวินัยในการทำงาน

การที่หน่วยงานราชการต่างๆ มีหน้าที่ปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานนั้นๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของหน่วยงานที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กระทรวง ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ นั้น “ทรัพยากรมนุษย์” ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย หน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพที่พร้อมปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งแรงจูงใจเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้เกิดความขยันขันแข็ง กระตือรือร้น มานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการ นำความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานมากที่สุด ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจบุคลากร เพราะบุคลากรตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้น แตกต่างกัน

โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น เป็นโรงพยาบาลทั่วไปขนาดเล็ก มีขนาดเตียงจำนวน 200 เตียง แต่จำนวนเตียงที่ให้บริการจริงจำนวน 350 เตียง และจะเปิดให้บริการเพิ่มอีกเป็นจำนวน 400 เตียง ให้บริการในเขตอำเภอชุมแพ และโรงพยาบาลลูกข่าย ได้แก่ โรงพยาบาลภูผาม่าน สีชมพู เวียงเก่า หนองนาคำ ภูเวียง หนองเรือ โรงพยาบาลในเขตจังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ โรงพยาบาลคอนสาร ภูเขียว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ โรงพยาบาลน้ำหนาว ซึ่งในปี พ.ศ. 2561 มีประชากรในความรับผิดชอบประมาณ 600,000 คน มีผู้ป่วยนอกเฉลี่ย 1,279

ราย/วัน ผู้ป่วยในเฉลี่ย 241 ราย/วัน อัตราครองเตียง 145.41 ประกอบกับโรงพยาบาลชุมแพ กำลังพัฒนางานด้าน Service plan เชี่ยวชาญสาขาต่างๆ ทำให้ต้องมีการพัฒนาศักยภาพทุกด้านมากขึ้น จึงมีจำเป็นต้องมีบุคลากรที่เพียงพอต่อการให้บริการ ทั้งที่เป็นสายวิชาชีพและสายสนับสนุน เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด อีกทั้งต้องลดอัตราการลาออกของบุคลากรสามารถดำรงรักษาบุคลากรที่เป็นคนดี คนเก่งให้อยู่ในหน่วยงานนานยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษานี้ ใช้เป็นข้อมูลนำเสนอแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาระบบบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่นให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

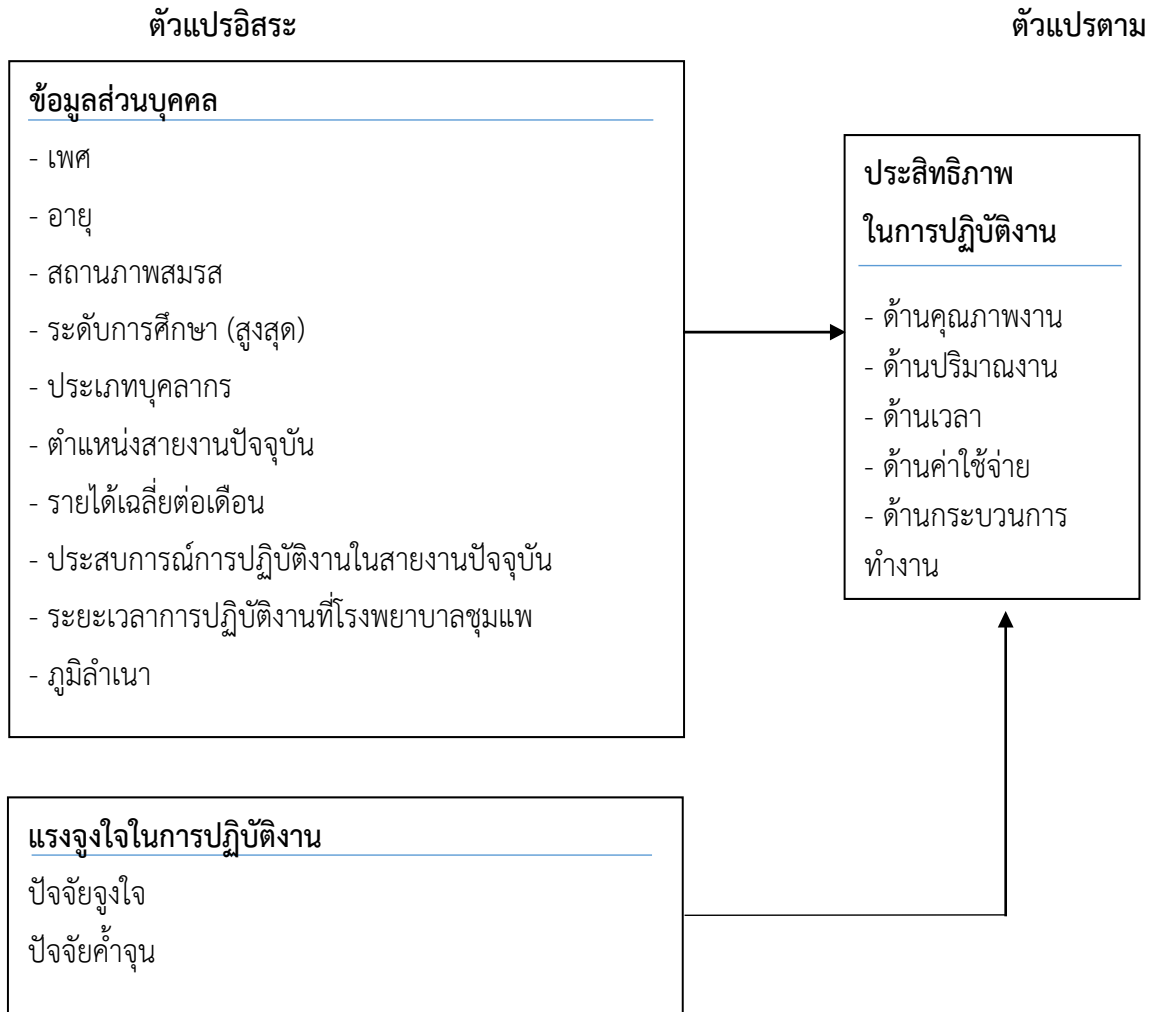
### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ

### สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ

## กรอบแนวคิดการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

พื้นที่ศึกษา คือ โรงพยาบาลชุมแพ  
จังหวัดขอนแก่น  
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง  
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ  
บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมแพ

จังหวัดขอนแก่น จำนวนบุคลากรทั้งหมด ณ วันที่  
1 มกราคม 2562 จำนวน 780 คน คำนวณขนาด  
กลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณ (โปรแกรม n 4  
Studies)

$$n = \frac{NZ^2_{\alpha/2}P(1-P)}{e^2(N-1) + Z^2_{\alpha/2}P(1-P)}$$

โดยที่

n = ขนาดตัวอย่าง

N = บุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ จำนวน 780 คน

Z = สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 1.96 เมื่อกำหนดให้ความเชื่อมั่น 95%

$P$  = กำหนดสัดส่วนบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร้อยละ 70

$e$  = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ในที่นี้กำหนดให้เท่ากับ 0.05

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{780 \times (1.96)^2 \times 0.70 (1 - 0.70)}{(0.05)^2 \times (780 - 1) + (1.96)^2 \times 0.70 (1 - 0.70)} = 229$$

ดังนั้น ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 229 คน หลังจากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโดยใช้สัดส่วนที่เท่ากัน คือ 1 : 3.4 และ

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดของประชากร ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่าง} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทบุคลากร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	309	91
ลูกจ้างประจำ	21	6
ลูกจ้างชั่วคราว	121	36
พนักงานราชการ	15	4
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	174	51
ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน)	140	41
<b>รวม</b>	<b>780</b>	<b>229</b>

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากงานวิจัยของเกศณรินทร์ งามเลิศ<sup>3</sup> และงานวิจัยของปัญญาพร ฐิติพงศ์<sup>12</sup> มีจำนวนทั้งหมด 56 ข้อ 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 10 ข้อ ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 2 ด้าน คือ

ด้านปัจจัยจูงใจ จำนวน 14 ข้อ และด้านปัจจัยค้ำจุน จำนวน 20 ข้อ ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมี 5 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายด้านกระบวนการทำงาน จำนวน 12 ข้อ

### วิธีการรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงระหว่างเดือนมีนาคม - พฤษภาคม 2563 โดยแจกแบบสอบถาม จำนวน 258 ชุด เพื่อป้องกันการคลาดเคลื่อนได้แบบสอบถามสมบูรณ์กลับมา ร้อยละ 88.88 นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 229 ชุด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าเฉลี่ยแบบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

3. วิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยสถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

### การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ ได้ผ่านคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์ สำนักงาน

สาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น เลขที่โครงการ KEC 6 2 0 2 9 / 2 5 6 2 วิธีทบทวนแบบเร็ว (Expedited Review) ลงวันที่ 27 กันยายน 2562

### ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัด จำนวน 229 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 77.3 อายุระหว่าง 21 - 28 ปี สถานภาพสมรส ร้อยละ 49.3 ระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 57.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท ร้อยละ 34.5 ประเภทข้าราชการ ร้อยละ 39 ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 31.9 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 34.9 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชุมแพ ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 38.4 มีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ร้อยละ 60.7

2. ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับแรงจูงใจ
1. ปัจจัยจูงใจ	3.81	0.468	มาก
2. ปัจจัยค้ำจุน	3.77	0.470	มาก
รวม	3.79	0.438	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลชุมแพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่

ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.81 แรงจูงใจการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนเป็นระดับรองลงมา มีค่าเฉลี่ย 3.77

3. ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแพ จังหวัดขอนแก่น

ด้านปัจจัยจูงใจ ในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงดังตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	$\bar{x}$	SD	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.95	0.491	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.73	0.708	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.99	0.500	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.83	0.574	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.56	0.807	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.81</b>	<b>0.468</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแพ ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยจูงใจแล้ว พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแพมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.99 รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน

มีค่าเฉลี่ย 3.95 ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.83 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.73 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.56

4. ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแพ จังหวัดขอนแก่น ด้านปัจจัยค้ำจุน ในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงดังตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน	$\bar{x}$	SD	ระดับแรงจูงใจ
6. ด้านค่าตอบแทน	3.10	0.864	ปานกลาง
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.82	0.651	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.01	0.550	มาก
9. ด้านการนิเทศงาน	3.91	0.629	มาก
10. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.71	0.629	มาก
11. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.64	0.703	มาก
12. ด้านสถานะทางอาชีพ	4.07	0.603	มาก
13. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.82	0.750	มาก
14. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.85	0.694	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.77</b>	<b>0.470</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ ด้านปัจจัยค่าจ้างโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยค่าจ้างแล้ว พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสถานะทางอาชีพมีค่าเฉลี่ย 4.07 รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.01 ด้านการนิเทศงาน มีค่าเฉลี่ย 3.91 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.85 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเท่ากับ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.82 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.71 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.64 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.64 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลางคือด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.10

5. ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงดังตารางที่ 5 ดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. ด้านคุณภาพงาน	3.84	0.529	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	3.88	0.584	มาก
3. ด้านเวลา	3.91	0.522	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.94	0.546	มาก
5. ด้านกระบวนการทำงาน	3.91	0.549	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.90</b>	<b>0.454</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ย 3.94 รองลงมา ได้แก่ ด้านเวลาและด้านกระบวนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.91 ด้านปริมาณงาน

มีค่าเฉลี่ย 3.88 ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ย 3.84 ตามลำดับ

6. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 6 ดังนี้

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรพยากรณ์	B	$\beta$	t	sig
(Constant)	1.019		5.688	0.000
1. ด้านปัจจัยจูงใจ ( $X_1$ )	0.434	0.447	6.601	0.000*
2. ด้านปัจจัยค่าจ้าง ( $X_2$ )	0.325	0.336	4.962	0.000*

R = 0.733 R<sup>2</sup> = 0.537 Adjusted R<sup>2</sup> = 0.533 SEE = 0.310 F = 131.286 Sig = 0.000\*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ( $X_1$ ) และด้านปัจจัยค้ำจุน ( $X_2$ ) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ (Y) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $R$ ) = 0.733 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.019 + 0.434x_1 + 0.325x_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.447x_1 + 0.336x_2$$

7. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

(Y) ได้ร้อยละ 53.7 ( $R^2 = 0.537$ ) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $SEE = 0.310$  โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 7 ดังนี้

**ตารางที่ 7** ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ

ตัวแปรพยากรณ์	B	$\beta$	t	sig
(Constant)	1.092		5.610	0.000*
1. ด้านความสำเร็จในงาน ( $X_1$ )	0.209	0.226	3.556	0.000*
2. ด้านการยอมรับนับถือ ( $X_2$ )	0.117	0.183	3.080	0.002*
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_3$ )	0.160	0.176	2.681	0.008*
4. ด้านความรับผิดชอบ ( $X_4$ )	0.186	0.235	3.545	0.000*
5. ด้านความก้าวหน้า ( $X_5$ )	0.055	0.097	1.710	0.089
R = 0.714 $R^2 = 0.509$ Adjusted $R^2 = 0.498$ SEE = 0.321 F = 46.280 Sig = 0.000*				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน ( $X_1$ ) ด้านการยอมรับนับถือ ( $X_2$ ) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_3$ ) และด้านความรับผิดชอบ ( $X_4$ ) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ (Y) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $R$ ) = 0.714 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองร่วมกันพยากรณ์

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ (Y) ได้ร้อยละ 50.9 ( $R^2 = 0.509$ ) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $SEE = 0.321$  โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน ( $X_1$ ) รองลงมาเป็นด้านความรับผิดชอบ ( $X_4$ ) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $X_3$ ) และด้านการ

ยอมรับนับถือ (X<sub>2</sub>) ตามลำดับ จากการวิเคราะห์  
ดังกล่าวสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูป

คะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ} \quad Y &= 1.168 + 0.209X_1 + 0.117X_2 + 0.160X_3 + 0.186X_4 \\ \text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad Z &= 0.226X_1 + 0.183X_2 + 0.176X_3 + 0.235X_4 \end{aligned}$$

8. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุของ  
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยห้าด้านที่มีผล  
ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ผลการ  
วิเคราะห์แสดงดังตารางที่ 8 ดังนี้

**ตารางที่ 8** ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยห้าด้านที่มีผลต่อ  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ

ตัวแปรพยากรณ์	B	β	t	sig
(Constant)	1.187		5.868	0.000
1. ด้านค่าตอบแทน (X <sub>1</sub> )	0.039	0.074	1.189	0.236
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X <sub>2</sub> )	0.066	0.095	1.206	0.229
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X <sub>3</sub> )	0.143	0.173	2.991	0.003*
4. ด้านการนิเทศงาน (X <sub>4</sub> )	0.083	0.115	1.447	0.149
5. ด้านนโยบายและการบริหาร (X <sub>5</sub> )	0.084	0.116	1.644	0.102
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X <sub>6</sub> )	0.011	0.016	0.273	0.785
7. ด้านสถานะทางอาชีพ (X <sub>7</sub> )	0.140	0.186	2.896	0.004*
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X <sub>8</sub> )	0.122	0.202	3.398	0.001*
9. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา (X <sub>9</sub> )	0.014	0.022	0.275	0.783
R = 0.694 R <sup>2</sup> = 0.482 Adjusted R <sup>2</sup> = 0.461 SEE = 0.333 F = 22.627 Sig = 0.000*				

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 สรุปได้ว่า ด้านความสัมพันธ์  
กับเพื่อนร่วมงาน (X<sub>3</sub>) ด้านสถานะทางอาชีพ (X<sub>7</sub>)  
และด้านความมั่นคงในการทำงาน (X<sub>8</sub>) มีผลต่อ  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
โรงพยาบาลชุมแพ (Y) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์ (R) = 0.694 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสามร่วมกันพยากรณ์  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
โรงพยาบาลชุมแพ (Y) ได้ร้อยละ 48.2 ( R<sup>2</sup> = 0.482)

มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  
SEE = 0.333 โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน  
ปัจจัยห้าด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการ  
ทำงาน (X<sub>8</sub>) รองลงมาเป็นด้านสถานะทางอาชีพ  
(X<sub>7</sub>) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X<sub>3</sub>)  
ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถเขียน  
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนน  
มาตรฐานได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ} \quad Y &= 1.187 + 0.143X_3 + 0.140X_7 + 0.122X_8 \\ \text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad Z &= 0.048X_3 + 0.048X_7 + 0.036X_8 \end{aligned}$$

## อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแพ จังหวัดขอนแก่น สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แรงจูงใจของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแพ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านปัจจัยจูงใจมากกว่าด้านปัจจัยค้ำจุน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพร ฐิติพงศ์<sup>12</sup> เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค้ำจุนเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานะทางอาชีพมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ ความเพื่อนร่วมงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ประสิทธิภาพของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแพ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าใช้จ่ายมีประสิทธิภาพมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านเวลา ด้านกระบวนการ ด้านปริมาณงาน และน้อยที่สุดคือ ด้านคุณภาพงาน สามารถอธิบายได้ว่า โรงพยาบาลชุมชนแพมีนโยบายในการประหยัดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ลดการใช้กระดาษ และลดกระบวนการทำงาน โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญาพร ฐิติพงศ์<sup>12</sup> ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ในภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ไม่สอดคล้องกัน โดยมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลามากที่สุด รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านคุณภาพงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรัสชิตา ชินคำ, ธนสุวิทย์ ทับทิมรัฐรักษ์ สุนทรณ์ เครือน้ำคำ<sup>4</sup> ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกันเมื่อพิจารณาในรายด้าน โดยมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพงาน

3. แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแพ จังหวัดขอนแก่น ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ และด้านความมั่นคงในการทำงาน สามารถอภิปรายได้ว่า บุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแพ โดยส่วนมากมีความรู้สึกพอใจ ปราบปลื้มใจ ภูมิใจในความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์อันดีความเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจในอาชีพ และมีความมั่นคงในการทำงาน โรงพยาบาลชุมชนแพมีการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีความท้าทาย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ ข้อ 3 ข้อ 4 และ ข้อ 5 คือ ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต และเมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์กพบว่า บุคลากรมีความต้องการในระดับต่ำ (ปัจจัยจูงใจ) คือ ความต้องการทางสังคม และต้องการระดับสูง (ปัจจัยค้ำจุน) คือ ความ

ต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติม  
ความสมบูรณ์ให้ชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ  
เกศณรินทร์ งามเลิศ<sup>3</sup> แรงจูงใจที่มีผลต่อ  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ  
ลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสำเร็จ  
ในงานที่ทำของบุคคล ด้านความก้าวหน้า  
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความ  
มั่นคงในการทำงาน และด้านนโยบายและการ  
บริหาร

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ  
จังหวัดขอนแก่น ในด้านปัจจัยจูงใจ คือ  
ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ  
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความ  
รับผิดชอบ ในด้านปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านสัมพันธ์  
กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ และด้าน  
ความมั่นคงในการทำงาน หน่วยงานควรให้  
ความสำคัญโดยกำหนดนโยบายเพื่อสร้าง  
แรงจูงใจที่แตกต่างกันในช่วงของอายุและ  
ตำแหน่งสายงาน เช่นเดียวกันในด้านปัจจัยจูงใจ  
และปัจจัยค้ำจุน อย่างไรก็ตามเนื่องจากข้อจำกัด  
ในเรื่องของงบประมาณ หน่วยงานควรกำหนด  
นโยบายในการเสริมสร้างแรงผลักดันภายในด้าน  
ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด  
ก่อน โดยเฉพาะปัจจัยค้ำจุน เพราะเป็นปัจจัยที่  
ช่วยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมี  
อยู่ตลอดเวลา

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. แรงจูงใจด้านความสำเร็จในงานเป็น  
ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงานมากที่สุด การวิจัยครั้งต่อไปจึงควร  
ศึกษาเกี่ยวกับอุปสรรค ปัญหาในการปฏิบัติงาน  
และแนวทางการพัฒนางาน เพื่อนำมาปรับปรุง

แก้ไข้ปัญหา สร้างความภาคภูมิใจในความสำเร็จ  
ของงาน

2. ศึกษากิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจใน  
การปฏิบัติงาน โดยหาว่ากิจกรรมใดเสริมสร้าง  
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดเพื่อนำมา  
กำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์ขององค์กรต่อไป

### กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ ได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัย  
ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมแพ  
จังหวัดขอนแก่น ที่ให้การสนับสนุนงบประมาณ  
อบรมการวิจัยในโรงพยาบาล และอนุญาตให้  
เก็บข้อมูลตัวอย่างจากบุคลากรในสังกัดของ  
โรงพยาบาลชุมแพ เจ้าหน้าที่กลุ่มงานทรัพยากร  
บุคคลที่ให้ความอนุเคราะห์จำนวนบุคลากร  
ความร่วมมือในด้านต่างๆ ตลอดจนบุคลากรใน  
สังกัดโรงพยาบาลชุมแพที่ให้ความอนุเคราะห์ใน  
การตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษาวิจัย  
ครั้งนี้จะมีคุณประโยชน์ต่อโรงพยาบาลชุมแพ  
จังหวัดขอนแก่น หน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆ ที่  
สนใจอยู่บ้างไม่มากนักน้อย หากมีข้อผิดพลาด  
ประการใดในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขออภัยและขอ  
น้อมรับความผิดไว้ มา ณ โอกาสนี้

### เอกสารอ้างอิง

1. กานดา คำมาก. แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพ  
การปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรม  
ผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัด  
นครราชสีมา. ปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน; 2555.
2. กิจจา บานชื่น และกณิกนันต์ บานชื่น.  
หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ด  
ยูเคชั่น จำกัด (มหาชน); 2559.
3. เกศณรินทร์ งามเลิศ. แรงจูงใจที่มีผลต่อ  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

- และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. ปรินญา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย  
กรุงเทพ; 2559.
4. ชรัลชิตา ชินคำ, ธนสุวิทย์ ทับทิมรักรักษ์,  
สุคนธ์ เครือ่น้ำคำ. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชี  
คอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน  
เขตจังหวัดอุดรธานี. วารสารบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา; 2560.
  5. ชูเกียรติ ยิ้มพวง. แรงจูงใจที่มีผลต่อการ  
ปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัทบางกอกกล๊าส  
จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี. ปรินญา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ  
วิศวกรรมธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี;  
2554.
  6. โชติกา ระโส. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.  
ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
อุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี  
นครินทรวิโรฒ; 2555.
  7. ญัฐพันธ์ เขจรันนพันธ์. การจัดการทรัพยากร  
มนุษย์. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด  
(มหาชน); 2545.
  8. ดวงกมล ศรีเกิดศรีน. แรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ  
การทำงาน. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาการจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม; 2558.
  9. นลพรรณ บุญฤทธิ์. ปัจจัยที่มีผลต่อ  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (ปรินญา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
สาธารณสุข). วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยบูรพา; 2558.
  10. ประภาพร ศิริโชคประภา. แรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงานของบุคลากรโรงแรมสามพรานริ  
เวอร์ไซด์ (ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม; 2558.
  11. ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์. แรงจูงใจที่มีผลต่อ  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง (ปรินญา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตศึกษา,  
มหาวิทยาลัยเนชั่น; 2557.
  12. ปัญญาพร ฐิติพงศ์. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรใน  
บริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเทอร์เน็ต  
เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด (ปรินญา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตบัณฑิต). วิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2558.
  13. เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. แรงจูงใจกับประสิทธิผล  
ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาล  
ยุติธรรม : กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1.  
(ปรินญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต).  
คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก; 2559.
  14. เมธี ไพรัชิต. การหาปัจจัยที่มีผลต่อการ  
เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี  
จำกัด (ปรินญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี; 2556.
  15. วิชระ ส่งสีอ่อน. แรงจูงใจที่มีผลต่อ  
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
อุทยานแห่งชาติในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่  
อนุรักษ์ที่ 5 (นครศรีธรรมราช). การค้นคว้า  
อิสระ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง; 2561.
  16. ศิริวรรณ ศิริเดชานนท์. การศึกษาแรงจูงใจ  
ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ  
พนักงาน กรณีศึกษา : ศูนย์ปฏิบัติการ  
สินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง  
(ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยเนชั่น; 2557.