

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก

The Relationship between Motivation and work Efficiency of Praboromarajchanok Institute Employees

พลอยไพลิน โพธิ์เงิน¹, ยุทธนาท บุญยะชัย²

¹คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 66109610002@rpu.ac.th

²คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, yoboona@rpu.ac.th

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก เก็บข้อมูลกับบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 151 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล มีการสุ่มแบบชั้นภูมิ และการเลือกตัวอย่างเฉพาะเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยกำหนดค่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมา คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และลำดับสุดท้าย คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรก คือ สภาพการทำงาน รองลงมา คือ ความมั่นคงในการทำงาน และลำดับสุดท้าย คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และ 3) ในภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก ระดับค่อนข้างสูง ($r=.667$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สถาบันพระบรมราชชนก

Abstract

The research objectives were: 1) to study the level of motivation in working of Praboromarajchanok Institute Employees, 2) to study the level of work efficiency of Praboromarajchanok Institute Employees, and 3) to study the relationship between motivation and work Efficiency of Praboromarajchanok Institute Employees. Data were collected from 151

personnel at the Praboromarajchanok Institute using a questionnaire. There was stratified random sampling and purposive sampling. Data were analyzed using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and hypothesis testing to find the relationship by finding the Pearson correlation coefficient, which was set as statistically significant at the .01 level.

The results of the research found that 1) the motivation in working of Praboromarajchanok Institute Employees, both overall and in each aspect, was at a high level. The first level was the nature of the work performed, followed by the success in working, and finally, compensation and welfare. 2) the and work Efficiency of Praboromarajchanok Institute Employees, both overall and in each aspect, was at the highest level. The first level was working conditions, followed by job security. And finally, success in work performance and, 3) overall, Motivation had a fairly high relationship with work Efficiency of Praboromarajchanok Institute Employees ($r=.667$) with statistical significance at the .01 level. Therefore, administrators should give importance to developing work motivation in order to increase work Efficiency of Praboromarajchanok Institute Employees.

Keywords: Motivation, Work Efficiency, Praboromarajchanok Institute

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน การบริหารจัดการทรัพยากรองค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรที่มีคุณภาพถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน ทุกองค์กรต่างมุ่งหวังที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นมากับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยการที่องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างเต็มประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรเจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืน แต่หากบุคลากรขาดประสิทธิภาพในการทำงานจะเป็นอุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางการพัฒนาขององค์กร (สุภารัตน์ กุลโชติ, 2566)

สถาบันพระบรมราชชนก เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งก่อตั้งตามพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 มีสถานะเป็นนิติบุคคล โดยมีภารกิจหลักในการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ รวมถึงการจัดการศึกษาด้านการแพทย์ พยาบาล สาธารณสุข และสหเวชศาสตร์ โดยมีวิทยาลัยในสังกัดกระจายทั่วประเทศจำนวน 42 แห่ง และสามารถผลิตบุคลากรด้านสุขภาพได้ 5,000 – 8,000 คน ต่อปีการศึกษา สถาบันมีการพัฒนาหลักสูตรและวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพในชุมชน พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและชุมชน (สถาบันพระบรมราชชนก กองยุทธศาสตร์และวิเทศสัมพันธ์, 2567)

การศึกษานี้มุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) โดยใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากร ผล

การศึกษาจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์เพิ่มแรงจูงใจ และปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับเป้าหมายองค์กร ซึ่งจะส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและพัฒนาองค์กรในระยะยาว

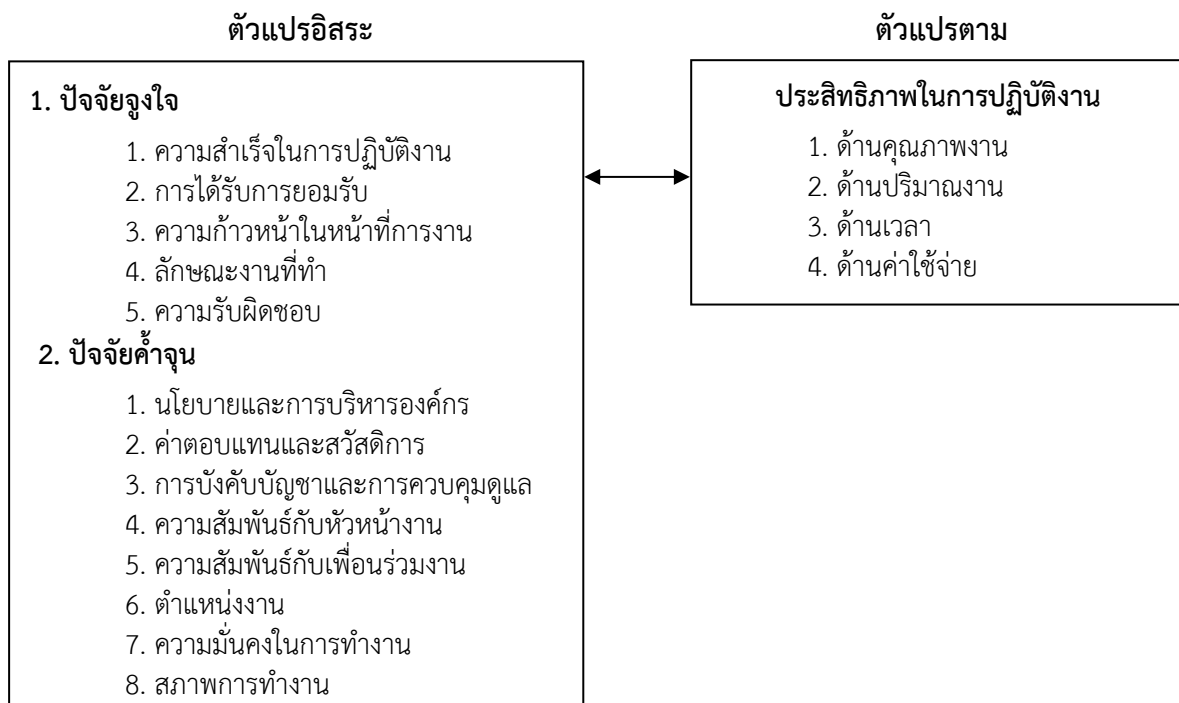
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารของสถาบันพระบรมราชชนกในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป
2. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารของสถาบันพระบรมราชชนกในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป

กรอบแนวคิด



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก ทำการวิจัยโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยอ้างอิงแนวคิด ทฤษฎีและวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) ประกอบด้วย ข้าราชการ 35 คน พนักงานราชการ 70 คน จ้างเหมาบริการ 145 คน จำนวน 250 คน (ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันพระบรมราชชนก ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2567) ได้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรของ Krejcie and Morgan (1970) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับความคลาดเคลื่อน 0.5

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 21 คน พนักงานราชการ จำนวน 42 คน และจ้างเหมาบริการ จำนวน 88 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 151 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และระยะเวลาการทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และด้านปัจจัยค้ำจุน เช่น นโยบายการบริหารองค์กร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย และตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม แบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับตามแบบ Likert โดยมีเกณฑ์แปลความหมายของคะแนนตามข้อเสนอของ Best (1978) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยดำเนินการทั้งด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ค่า $IOC \geq 0.50$ เป็นระดับที่ยอมรับได้ ส่วนการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach (1990) กับกลุ่มทดลองจำนวน 40 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมสำหรับการนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยจัดทำแบบสอบถามผ่าน Google Form และส่งให้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) จำนวน 151 คน ผ่านแอปพลิเคชัน Line จากนั้นนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาบันทึกและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเริ่มจากการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม การลงรหัสข้อมูลทั้งแบบปลายปิดและปลายเปิด แล้วจึงประมวลผลโดยใช้คอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลด้วยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2. สถิติเชิงอนุมาน ใช้ทดสอบสมมติฐานโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้เกณฑ์การแปลผลระดับความสัมพันธ์ตามข้อเสนอของซูครี วงศ์รัตนะ (2550) ซึ่งแบ่งความสัมพันธ์ออกเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่ระดับต่ำมากถึงระดับสูงมาก

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 76.16 อายุ 30-39 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 42.38 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 86.75 ตำแหน่งจ้างเหมาบริการ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 53.64 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 84.11 ระยะเวลาการทำงาน 2-4 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 39.74 ตามลำดับ

1. ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจของบุคลากร จำแนกตามคุณลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ จำแนกตามคุณลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ในภาพรวม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	N (คน)	$\bar{x}$	SD	แปลค่า
1. เพศ				
1) ชาย	36	4.25	0.48	มาก
2) หญิง	115	4.30	0.47	มาก
รวม	151	4.29	0.49	มาก
2. อายุ				
1) อายุ 20 – 29 ปี	45	4.21	0.52	มาก
2) อายุ 30 – 39 ปี	64	4.36	0.45	มาก

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	N (คน)	$\bar{X}$	SD	แปลค่า
3) อายุ 40 – 49 ปี	35	4.33	0.44	มาก
4) อายุ 50 – 59 ปี	4	4.29	0.48	มาก
5) อายุ 60 ปีขึ้นไป	3	4.18	0.51	มาก
รวม	151	4.30	0.48	มาก
3. ระดับการศึกษา				
1) น้อยกว่าปริญญาตรี	3	4.00	0.52	มาก
2) ปริญญาตรี	131	4.30	0.48	มาก
3) ปริญญาโท	13	4.25	0.44	มาก
4) ปริญญาเอก	4	4.35	0.50	มาก
รวม	151	4.29	0.49	มาก
4. ตำแหน่ง				
1) ข้าราชการ	4	4.60	0.40	มาก
2) พนักงานราชการ	66	4.35	0.45	มาก
3) จ้างเหมาบริการ	81	4.20	0.50	มาก
รวม	151	4.29	0.49	มาก
5. รายได้				
1) น้อยกว่า 15,000 บาท	1	4.00	-	มาก
2) 15,001-25,000 บาท	127	4.28	0.48	มาก
3) 25,001-35,000 บาท	13	4.35	0.46	มาก
4) 35,001-45,000 บาท	3	4.40	0.42	มาก
5) 45,001-55,000 บาท	3	4.33	0.44	มาก
6) มากกว่า 55,000 บาท	4	4.38	0.49	มาก
รวม	151	4.29	0.49	มาก
6. ระยะเวลางาน				
1) น้อยกว่า 2 ปี	48	4.20	0.51	มาก
2) 2-4 ปี	60	4.32	0.47	มาก
3) 5-7 ปี	19	4.38	0.43	มาก
4) 8-10 ปี	8	4.40	0.42	มาก
5) 11-13 ปี	10	4.36	0.45	มาก
6) มากกว่า 13 ปี	6	4.35	0.46	มาก
รวม	151	4.29	0.49	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตของบุคลากร โดยจำแนกตามคุณลักษณะด้านปัจจัยส่วนบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, SD = 0.49) โดยเพศหญิงมีแรงจูงใจเฉลี่ยสูงกว่าเพศชาย และกลุ่มอายุ 30-39 ปีมีแรงจูงใจเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, SD = 0.45) ส่วนระดับการศึกษาพบว่า ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญา

เอกมีแรงจูงใจสูงกว่ากลุ่มอื่น ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.50$) ตำแหน่งพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจสูงสุด ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.40$) เมื่อเทียบกับพนักงานราชการและจ้างเหมาบริการ ขณะที่กลุ่มผู้มีรายได้มากกว่า 55,000 บาท ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.49$) และกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 8-10 มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงสุด ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.42$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ สะท้อนให้เห็นว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ยาวนานส่งผลเชิงบวกต่อระดับแรงจูงใจของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นปัจจัยเกื้อหนุนต่อการเสริมสร้างขีดความสามารถและความมั่นคงในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในอนาคต

2. ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยจูงใจของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก

ตาราง 2.1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	SD	แปลค่า
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.34	0.55	มาก
2. การยอมรับนับถือ	4.19	0.67	มาก
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.11	0.65	มาก
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.25	0.54	มาก
5. ความรับผิดชอบ	4.26	0.56	มาก
รวม	4.29	0.49	มาก

จากตาราง 2.1 พบว่า ผลการวิเคราะห์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, $SD=0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ให้ความสำคัญกับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นอันดับแรกอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$, $SD=0.54$) รองลงมา คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.34$, $SD=0.55$) และอันดับสุดท้าย คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$, $SD=1.00$) ตามลำดับ

ตาราง 2.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวม

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	SD	แปลค่า
1. นโยบายและการบริหารองค์การ	4.12	0.72	มาก
2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.64	1.00	มาก
3. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	3.89	0.81	มาก
4. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.94	0.80	มาก
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.68	มาก
6. ตำแหน่งงาน	4.15	0.63	มาก
7. ความมั่นคงในการทำงาน	4.11	0.72	มาก
8. สภาพการทำงาน	4.00	0.65	มาก
รวม	4.08	0.70	มาก

จากตาราง 2.2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านปัจจัยคำจูนของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, $SD=0.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ให้ความสำคัญกับ ตำแหน่งงาน เป็นอันดับแรกอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, $SD=0.63$) รองลงมา คือ สภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$, $SD=0.65$) และอันดับสุดท้าย คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.64$, $SD=1.00$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	แปลค่า
1. ด้านคุณภาพงาน	4.24	0.65	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.35	0.57	มาก
3. ด้านเวลา	4.34	0.50	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.20	0.70	มาก
รวม	4.28	0.62	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, $SD=0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา เป็นอันดับแรกอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.34$, $SD=.0.50$) รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, $SD=0.57$) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, $SD=0.70$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ภาพรวม)		
	Pearson Correlation	Sig (2 - tailed)	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ			
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.396**	.000	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
การได้รับการยอมรับ	.600**	.000	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.580**	.000	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.451**	.000	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ความรับผิดชอบ	.589**	.000	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ปัจจัยจูงใจภาพรวม	.646**	.000	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง
ปัจจัยค้ำจุน			
นโยบายและการบริหารองค์กร	.545**	.000	มีความสัมพันธ์กันในระดับระดับปานกลาง
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.453**	.000	มีความสัมพันธ์กันในระดับระดับปานกลาง
การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	.534**	.000	มีความสัมพันธ์กันในระดับระดับปานกลาง
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	.553**	.000	มีความสัมพันธ์กันในระดับระดับปานกลาง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.542**	.000	มีความสัมพันธ์กันในระดับระดับปานกลาง
ตำแหน่งงาน	.575**	.000	มีความสัมพันธ์กันในระดับระดับปานกลาง
ความมั่นคงในการทำงาน	.611**	.000	มีความสัมพันธ์กันในระดับระดับค่อนข้างสูง
สภาพการทำงาน	.668**	.000	มีความสัมพันธ์กันในระดับระดับค่อนข้างสูง
ปัจจัยค้ำจุนภาพรวม	.719**	.000	มีความสัมพันธ์กันในระดับระดับค่อนข้างสูง
ภาพรวม	.738**	.000	มีความสัมพันธ์กันในระดับระดับค่อนข้างสูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($r=.738$, $p\text{-value}=.000$)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน ($r=.719$, $p\text{-value}=.000$) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่า ปัจจัยจูงใจ ($r=.646$, $p\text{-value}=.000$)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันพระบรมราชชนก ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (76.16%) อายุ 30-39 ปี (42.38%) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (86.75%) โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท (84.11%) และระยะเวลาการทำงาน 2-4 ปี (39.74%)

ในการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอันดับแรก รองลงมาคือความสำเร็จในการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบ ขณะที่ปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยที่สุดคือค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมทั้งผลการวิเคราะห์พบว่าแรงจูงใจในหลายด้าน เช่น ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและการได้รับการยอมรับ มีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ปริมาณงาน คุณภาพงาน และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะความสำคัญของสภาพการทำงานและความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลโดยตรงกับประสิทธิภาพในทุกด้าน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างสูง โดยสภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และการได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์สูงกับประสิทธิภาพด้านปริมาณงานและค่าใช้จ่าย ในขณะที่ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพด้านเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำที่สุด

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนกในภาพรวม พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่สำคัญที่สุด ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน และความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Herzberg's Two Factors Theory ที่แบ่งปัจจัยจูงใจออกเป็น Motivators และ Hygiene Factors โดยปัจจัยจูงใจได้รับความสำคัญสูงกว่าปัจจัยค้ำจุน ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะงานที่มีความท้าทายและให้ความพึงพอใจ รวมถึงความสำเร็จในการทำงานและความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้ดีขึ้น ขณะที่ค่าตอบแทนและสวัสดิการถูกมองเป็นปัจจัยค้ำจุนที่มีความสำคัญรองลงมา และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปริณดา ปันหล้า (2566) และ วราภรณ์ คงสมา (2565) พบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการไทย

2. ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันพระบรมราชชนก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง พบว่า ด้านคุณภาพงานและด้านปริมาณงาน เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Harrington Emerson (1992) ที่เน้นการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การวัดผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างคุ้มค่า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษญาภา ศิลาอ่อน (2566) ที่ศึกษาความคาดหวังของข้าราชการรุ่นใหม่ พบว่า กลุ่ม Gen Y มีความต้องการในเรื่องความยืดหยุ่นของเวลาและระบบการทำงานที่ไม่เคร่งครัด ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม

3. ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Becker และ Neuhauser (1975) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อแรงจูงใจตอบสนองความต้องการทางจิตใจและโอกาสในการเติบโตในสายงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญพัฒน์ โชติวรรณะสิริ (2566) และ เมธิทิพย์ ศीलประสิทธิ์ (2565) ที่พบว่า แรงจูงใจในด้านความมั่นคงในการทำงานและบรรยากาศการทำงานส่งผลต่อคุณภาพของงาน และการได้รับการยอมรับเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมความตั้งใจในการทำงาน

ดังนั้น ปัจจัยด้านแรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของงานวิจัยที่กล่าวถึงการมีแรงจูงใจที่เหมาะสมจะช่วยเพิ่มพลังในการทำงานและประสิทธิภาพของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมปัจจัยเหล่านี้เพื่อสร้างแรงจูงใจ ขณะเดียวกันต้องรักษาคุณภาพของปัจจัยค้ำจุนเพื่อป้องกันความไม่พึงพอใจในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน และความรับผิดชอบ ขณะที่ปัจจัยค้ำจุน เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสำคัญในระดับรองลงมา นอกจากนี้ยังพบว่าตัวชี้วัดด้านคุณภาพงานและด้านปริมาณงานสะท้อนถึงระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ องค์กรจึงควรพิจารณานำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยสามารถเสนอแนะในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ องค์กรควรจัดโครงสร้างลักษณะงานให้มีความหลากหลาย และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อลดความจำเจ และส่งเสริมแรงจูงใจจากความรู้สึกมีคุณค่าในงานที่ปฏิบัติ ควรมีการหมุนเวียนงานหรือการเพิ่มขอบเขตอย่างเหมาะสม

2. ความสำเร็จในการทำงานและการยอมรับนับถือ ควรมีระบบส่งเสริมและประกาศผลสำเร็จของบุคลากรอย่างเป็นทางการ เช่น การมอบรางวัล หรือการจัดกิจกรรมเพื่อยอมรับผลงานที่โดดเด่น เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจ และกระตุ้นให้เกิดการรักษามาตรฐานหรือยกระดับผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3. ความรับผิดชอบ ควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน พร้อมทั้งมอบหมายภารกิจที่บุคลากรสามารถรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยพิจารณาจากความสามารถและประสบการณ์ พร้อมเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เพื่อส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กร

4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ถือเป็นพื้นฐานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน มีความเหมาะสมกับภาระงาน ความสามารถ และเป็นธรรมเทียบเคียงกับองค์กรอื่นในระดับเดียวกัน ตลอดจนจัดให้มีสวัสดิการที่หลากหลาย และตอบสนองต่อช่วงวัยของบุคลากร

5. ด้านคุณภาพงานและด้านปริมาณงาน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความโปร่งใส วัดผลได้ อย่างเป็นรูปธรรม ควรมีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน สื่อสารให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง และเชื่อมโยงผลการประเมินเข้ากับการพัฒนาศักยภาพ การเลื่อนขั้น หรือรางวัลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม

6. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร ควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม การยอมรับซึ่งกันและกัน และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาจจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กร หรือเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือระหว่างบุคลากร

7. นโยบายและการบริหารองค์กร องค์กรควรกำหนดนโยบายที่สนับสนุนความยืดหยุ่นในการทำงาน ทั้งในด้านเวลาและสถานที่ เช่น การกำหนดเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น หรือการทำงานจากที่บ้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อรองรับบุคลากรรุ่นใหม่ซึ่งให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจและการรักษาบุคลากรระยะยาว

กิตติกรรมประกาศ

บทความฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความช่วยเหลือและการสนับสนุนเป็นอย่างดีจากคณาจารย์บุคลากรหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.ยุทนาท บุญยะชัย อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการสอบการศึกษาอิสระที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา รวมถึงการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีทำให้การศึกษานี้มีประโยชน์ และมีคุณค่ามาก และขอขอบคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจทั่วไป ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันมีค่ายิ่ง ขอขอบพระคุณเพื่อนร่วมงานทุกคน ซึ่งได้ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลเพื่อนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์ผลทำให้บทความฉบับนี้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงคุณภาพการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป และสุดท้ายนี้ขอขอบคุณครอบครัวของข้าพเจ้า ที่คอยให้กำลังใจรวมถึงขอขอบคุณทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ที่มีได้กล่าวมาแล้ว ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- ปริญดา ปันหล้า. (2566). การศึกษาผลกระทบของความสำเร็จในการทำงานต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในประเทศไทย. วารสารวิจัยการศึกษา, 15(2), 23-45.
- พิชญภา ศิลาอ่อน. (2566). ความคาดหวังของข้าราชการรุ่นใหม่ในแง่ของการพัฒนาและประสิทธิภาพกาทำงาน: การศึกษาภาคสนามในองค์กรสาธารณะ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(3), 110-130.
- เมธิทิพย์ ศิลประสิทธิ์. (2565). การส่งเสริมความตั้งใจในการทำงานของข้าราชการ: การศึกษากรณีของการพัฒนาระบบการทำงานภายในองค์กร. วารสารการบริหารงานรัฐ, 20(1), 56-70.
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรสาธารณะ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษาการบริหาร.
- สถาบันพระบรมราชชนก กองยุทธศาสตร์และวิเทศสัมพันธ์. (2567). รายงานการพัฒนาศูนย์กลางด้านสุขภาพ: ภาพรวมการดำเนินงานของสถาบันพระบรมราชชนก. สถาบันพระบรมราชชนก.

- วราภรณ์ คงสมา. (2565). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ: การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการทำงานและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน. วารสารการจัดการภาครัฐ, 13(4), 71-85.
- Becker, H. S., & Neuhauser, R. (1975). The Dynamics of Motivation and Job Performance. New York: Academic Press.
- Emerson, H. (1992). The Twelve Principles of Efficiency: A Guide to the Use of Resources in Business. Harvard University Press.
- Herzberg, F. (1966). Work and the Nature of Man. Cleveland: World Publishing Company.