

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

กรวุธ อุติเนตร

GRAD VRU

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2568

FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF PUBLIC HEALTH PERSONNEL TRANSFERRED INTO SAMUT SAKHON PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

KORAVUT UTINAT

GRAD VRU

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR MASTER OF PUBLIC HEALTH
IN HEALTH SYSTEM MANAGEMENT
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE
PATHUM THANI PROVINCE
2025

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจ เข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร
ชื่อนักศึกษา	กรวุธ อุติเนตร
รหัสประจำตัว	65U54810101
ปริญญา	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การจัดการระบบสุขภาพ

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศพร ชูศักดิ์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พรรณี บัญชรหัตถกิจ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐพล ศิลปรัศมี)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พรรณี บัญชรหัตถกิจ)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชราภรณ์ วงศ์สกุลกาญจน์)

.....กรรมการและเลขานุการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศพร ชูศักดิ์)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรชัย พิมหา)

GRAD VRU

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปิ่นทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่..... เดือน.....พ.ศ. .....

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

กรวุธ อุติเนตร. (2568). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจ เข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร. สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ. อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศพร ชูศักดิ์ รองศาสตราจารย์ ดร.พรรณี บัญชรหัตถกิจ

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวางนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะประชากรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร และ 3) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 236 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไคสแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 75.80 และระดับปานกลาง ร้อยละ 24.20 2) ปัจจัยด้านลักษณะประชากร ได้แก่ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และตำแหน่งสายงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และ 3) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\boldsymbol{\beta}$ = .303) สภาพการทำงาน ($\boldsymbol{\beta}$ = .142) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\boldsymbol{\beta}$ = .232) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\boldsymbol{\beta}$ = .144) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\boldsymbol{\beta}$ = -.169) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\boldsymbol{\beta}$ = .088) และนโยบายการบริหารขององค์กร ($\boldsymbol{\beta}$ = .108) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ร้อยละ 58.3

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และนโยบายการบริหารขององค์กร ซึ่งผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปวางแผนเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติได้ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

GRAD VRU

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรทางสาธารณสุข แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด

Koravut Utinat. (2025). Factors Affecting the Performance of Public Health Personnel Transferred into Samut Sakhon Provincial Administrative Organization. Master of Public Health (Health System Management). Advisors: Assistant Professor Dr. Thassaporn Chusak, Assistant Professor Dr. Pannee Banchonhattakit

ABSTRACT

This analytical cross-sectional research aimed to 1) study the work performance of public health personnel whose missions have been transferred to the Samut Sakhon Provincial Administrative Organization, 2) study the relationship between demographic factors and the work performance efficiency of public health personnel whose missions have been transferred to the Samut Sakhon Provincial Administrative Organization, and 3) study the factors affecting the performance of public health personnel whose missions have been transferred to the Samut Sakhon Provincial Administrative Organization in the total amount of 236 people. Data were analyzed using ready-made computer programs, including the analysis of frequency, percentage, standard deviations, chi-square test, and multiple regression analysis.

The results revealed that 1) the work performance of public health personnel whose missions have been transferred to the Samut Sakhon Provincial Administrative Organization was at a high level of 75.80 percent, and a moderate level of 24.20 percent; 2) demographic factors, specifically educational level, personnel type, and line positions were related to the level of work performance of public health personnel ($p < .05$); and 3) factors affecting the work performance of public health personnel whose missions have been transferred to the Samut Sakhon Provincial Administrative Organization consisted of relationship with supervisors ($\beta = .303$), working conditions ($\beta = .142$), relationship with subordinates ($\beta = .232$), nature of works performed ($\beta = .144$), advancement in job positions ($\beta = -.169$), compensation and benefits ($\beta = .088$), and management policy of the organization ($\beta = .108$). The aforementioned factors were statistically significant in determining the level of work performance of public health personnel ($p < .05$). They could jointly predict operational efficiency of public health personnel at 58.3 percent.

The knowledge gained from this research study is related to work motivation that affects the work efficiency of public health personnel whose missions have been transferred to the Samut Sakhon Provincial Administrative Organization. These include relationships with supervisors, working conditions, relationships with subordinates, nature of work performed, job advancement, compensation and benefits, and management policy of the organization. In addition, the administrators and those involved can use the information from the research to develop policies and practical plans, ensuring continued efficiency at the highest level.

Keywords: Operational Efficiency, Public Health Personnel, Motivation of Work, The Transfer of Missions to the Provincial Administrative Organization

GRAD VRU

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ตามความประสงค์ เพราะผู้วิจัยได้รับความเมตตาอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศพร ชูศักดิ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.พรรณี บัญชรหัตถกิจ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ให้ข้อคิดในเนื้อหาสาระตลอดจนดูแลเอาใจใส่ให้ความรัก ความช่วยเหลือตรวจและแก้ไขวิทยานิพนธ์ จนทำให้วิทยานิพนธ์ถูกต้องและสมบูรณ์อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ทั้งสอท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรชัย พิมหา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ สอนล้อม และอาจารย์ ดร.ทิวากร พระไชยบุญ ที่ได้อนุเคราะห์สละเวลาอันมีค่าของท่านตรวจสอบเครื่องมือ และแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามให้สมบูรณ์ขึ้นรวมทั้งข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการทำวิจัยเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณกรรมการในการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ทั้ง 5 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรชัย พิมหา กรรมการ(ผู้ทรงคุณวุฒิ) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐพล ศิลปะรัศมี ประธานการจัดสอบ รองศาตราจารย์ ดร.พรรณี บัญชรหัตถกิจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชราภรณ์ วงศ์กุลกาญจน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศพร ชูศักดิ์ กรรมการและเลขานุการ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าของท่านจัดการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ จนเสร็จสิ้นสมบูรณ์ทุกกระบวนการ

ขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม รวมถึงกรุณาสละเวลาให้มีการพูดคุยซักถาม ทำให้การเก็บข้อมูลมีความครบถ้วนสมบูรณ์และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอบคุณนักศึกษาระดับมหาบัณฑิต สาขาการจัดการระบบสุขภาพ รุ่นที่ 4 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้กำลังใจและคำแนะนำจนกระทั่งสำเร็จการศึกษา และขอขอบคุณความมุ่งมั่น ตั้งใจของตนเอง ที่ทำให้การศึกษาครั้งนี้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ หากการวิจัยฉบับนี้ สามารถต่อยอดความคิดและวิธีการทั้งเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม ผู้วิจัยขอยกความดีนี้ให้แก่ผู้มีส่วนช่วยเหลือในการทำวิจัยฉบับนี้ทุกท่าน และหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้และกราบขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

สุดท้ายนี้ ขอระลึกถึงคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ประโยชน์และคุณงามความดีของวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ บิดา มารดา ครูอาจารย์ที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนอบรมสั่งสอนผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จในครั้งนี้

กรวุธ อุติเนตร

GRAD VRU

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....ง
กิตติกรรมประกาศ.....จ
สารบัญ.....ฉ
สารบัญตาราง.....ซ
สารบัญภาพ.....ฌ
บทที่ 1 บทนำ.....1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....1
1.2 คำถามการวิจัย.....3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....3
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....4
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....4
1.6 ขอบเขตการวิจัย.....5
1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในวิจัย.....6
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....8
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....9
2.1 ที่มาของการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนภารกิจหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ.....9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....13
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน.....16
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....20
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....26
3.1 รูปแบบการวิจัย.....26
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....26
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....29
3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....30
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....31
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....31
3.7 จริยธรรมการวิจัย.....32
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....33

GRAD VRU

4.1 ปัจจัยด้านลักษณะประชากร.....33
4.2 แรงจูงในในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข.....36
4.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข.....49
4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะประชากรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข.....55
4.5 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข.....57
บทที่ 5 การสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย.....63
5.1 สรุปผลการวิจัย.....63
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....64
5.3 ข้อเสนอแนะ.....65
ภาคผนวก.....71
ภาคผนวก ข การประเมินความสอดคล้อง (IOC : Index of Item-Objective Congruence) ของผู้เชี่ยวชาญ.....85
ภาคผนวก ค การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach’ s Alpha Coefficient).....97
ภาคผนวก ง เอกสารรับรองโครงการวิจัยในมนุษย์.....101
ประวัติผู้วิจัย.....103

GRAD VRU

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด.....12
ตารางที่ 2 แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา แบ่งตามสายงานของบุคลากร.....26
ตารางที่ 3 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา แบ่งตามสายงานของบุคลากร.....28
ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะประชากร (n = 236).....34
ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข รายข้อ (n = 236).....36
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข.....45
ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข รายข้อ (n = 236).....50
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข.....53
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร.....55
ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (n = 236).....55
ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะประชากรกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข.....56
ตารางที่ 12 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรต้นด้วยกัน เพื่อทดสอบปัญหาภาวะตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กันสูง(Multicollinearity) โดยใช้สถิติ Tolerance และค่า VIF.....58
ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข.....59
ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร (Y).....60

GRAD VRU

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวจัย.....4

GRAD VRU

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การกระจายอำนาจทางการปกครอง เป็นวิธีที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้แก่ องค์กรอื่นนอกจากองค์กรราชการบริหารส่วนกลาง จัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยมีความเป็นอิสระตามสมควรไม่ขึ้นอยู่กับการบังคับบัญชาของราชการบริหารส่วนกลางเพียงอย่างเดียวเท่านั้น(วุฒิสาร ตันไชย, 2560) ซึ่งหลักการกระจายอำนาจนิยมใช้ในหลายประเทศ ยกตัวอย่างเช่น ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีใต้ เป็นต้น

ประเทศไทยเป็นอีกหนึ่งประเทศที่ให้ความสำคัญและยึดหลักการกระจายอำนาจโดยในยุคสมัยแรกของการเริ่มต้นการปกครองท้องถิ่น ได้มีการบัญญัติครั้งแรกในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2511 และในรัฐธรรมนูญฉบับต่อมาอีกหลายฉบับ จนเมื่อมีการจัดทำรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 จึงได้มีการปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นในหลายด้านเพื่อให้เกิดการกระจายอำนาจในทางพื้นที่อย่างแท้จริง โดยการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง ต่อมาเมื่อประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ให้ความสำคัญกับนโยบายในการตอบสนองความต้องการของประชาชน เช่น นโยบายด้านการศึกษา นโยบายด้านการสาธารณสุข นโยบายด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วย ซึ่งหากมองในมิตินโยบายด้านการสาธารณสุขแล้ว ในหลักการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังถือว่าตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังไม่ดีเท่าที่ควร อาจเนื่องมาจากตลอดระยะเวลาในแผนการกระจายอำนาจของประเทศไทยจะมุ่งเน้นในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การศึกษา เป็นหลัก ส่วนด้านการจัดการสุขภาพนั้นในภาพรวมของประเทศไทย จะเห็นได้ว่ากระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้รับผิดชอบหลักเสมอมา (วุฒิสาร ตันไชย และเอกวีร์ มีสุข, 2560)

เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางด้านสุขภาพและการรับบริการทางสาธารณสุขของประชาชนและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานด้านการบริการสุขภาพในพื้นที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี รวมไปถึงโรงพยาบาลชุมชนอื่น ๆ จึงได้มีการกำหนดแผนการถ่ายโอนภารกิจของราชการส่วนกลางให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 และแผนฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 ซึ่งแผนการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) ด้านการถ่ายโอนภารกิจ กำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอนภารกิจสถานี เขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด ต้องถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ในระยะแรกให้ถ่ายโอนตามความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในพื้นที่ และระยะสุดท้ายของแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ซึ่งการถ่ายโอนภารกิจดังกล่าวนั้นเริ่มมีการถ่ายโอนมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2551 ถึงปัจจุบัน จำนวน 3,367 แห่ง (สำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น, 2565)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร เป็นหนึ่งในหน่วยงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการประเมินความพร้อมสำหรับการรับถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งได้รับการถ่ายโอนภารกิจในปีงบประมาณ 2566 มีสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนโดยสมัครใจทั้งหมด 37 แห่ง จากหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิทั้งหมด 55 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 67.3 ที่ได้รับการถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่สมัครใจถ่ายโอนเข้าสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้งหมด 247 คน จำแนกเป็นนักวิชาการสาธารณสุข 115 คน พยาบาลวิชาชีพ 50 คน เจ้าพนักงานสาธารณสุข 42 คน เจ้าพนักงานธุรการ 35 คน และแพทย์แผนไทย 5 คน (กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร, 2566)

หลังจากการภารกิจการถ่ายโอนสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสร็จสิ้น การปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขภายใต้การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการเปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะในแง่มุมของการบริหารจัดการด้านงบประมาณ การบริหารจัดการด้านบุคลากร รวมถึงวัสดุและเวชภัณฑ์ต่าง ๆ ได้ถูกกระจายลงไปในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ เพื่อตอบสนองการทำงานของบุคลากรและความต้องการบริการทางสุขภาพของประชาชน แต่จากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขที่สมัครขอรับการถ่ายโอนเข้าสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ตลอดระยะเวลา 9 เดือนที่ปฏิบัติงานภายใต้การบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร บุคลากรสาธารณสุขไม่ได้รับการดูแลในเรื่องสิทธิและสวัสดิการที่เป็นสิทธิที่เคยได้รับจากสังกัดเดิม (กระทรวงสาธารณสุข) เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ ฉ.11 ค่าตอบแทนวิชาชีพที่ได้รับล่าช้า ค่าตอบแทนประจำตำแหน่งสำหรับผู้ที่ดำรงค์ตำแหน่งในสายวิชาการระดับชำนาญการ รวมไปถึงการดำเนินการทางเอกสารที่มีความล่าช้าจนอาจทำให้เกิดความเสียหายในการปฏิบัติงานและการให้บริการแก่ประชาชน ทำให้บุคลากรสาธารณสุขรู้สึกไม่พึงพอใจกับการบริหารงานด้านสุขภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร บุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีแรงจูงใจที่มากพอในการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการดำรงชีพ เป็นต้น จนทำให้มีบุคลากรสาธารณสุขบางส่วนทำหนังสือขอโอนย้ายกลับกระทรวงสาธารณสุข (กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร, 2566)

ด้วยเหตุผลเหล่านี้ ส่งผลกระทบไปถึงผลการปฏิบัติงานในพื้นที่ในรอบ 3 ไตรมาสของปีงบประมาณ 2566 ทั้งงานคัดกรองเชิงรุกและเชิงรับ เช่น การเข้าถึงบริการและการคัดกรองโรคความดันโลหิตสูง การคัดกรองความเสี่ยงโรคเบาหวานในประชากรอายุ 15-34 ปี, 35-59 ปี, และ 60 ปีขึ้นไป การคัดกรองมะเร็งปากมดลูกในสตรีไทย อายุ 30- 60 ปี ที่เป้าหมายตามตัวชี้วัดปี 2566 ที่ร้อยละ 70 ภายในไตยมาสที่ 2 แต่หน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ยังไม่สามารถคัดกรองได้ตามตัวชี้วัด นอกจากการคัดกรองทางสุขภาพในกลุ่มวัยทำงานที่ไม่ได้ตามเป้าหมายตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุขกำหนดไว้แล้ว ยังพบว่า การดำเนินงานที่เกี่ยวเนื่องกับการดูแลประชาชนกลุ่มผู้สูงอายุที่เป็นเป้าหมายที่มีความคงที่ของการคัดกรองก็ดำเนินการได้ไม่ตามเป้าหมายตัวชี้วัด เช่น

การคัดกรองผู้สูงอายุจำแนกตามความสามารถในการประกอบกิจวัตรประจำวัน การคัดกรองผู้สูงอายุ 9 ด้าน ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดไว้ที่ร้อยละ 70 จังหวัดสมุทรสาคร สามารถดำเนินการได้ตลอดระยะเวลา 3 ไตรมาส ทั้งหมดร้อยละ 55.12 และ 55.94 ตามลำดับ จากผลการปฏิบัติงานในรอบ 3 ไตรมาส พบว่า มีผลการดำเนินงานที่น้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยที่งานด้านการบริการสาธารณสุขบางกลุ่มงานสามารถลงพื้นที่ให้บริการตามชุมชนได้ แต่ผลการปฏิบัติงานยังไม่สามารถบรรลุตัวชี้วัดได้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากหลายปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข จนทำให้ ผลการดำเนินงานของปีงบประมาณที่ผ่านมากับปีงบประมาณ 2566 ในช่วงเวลาเดียวกันนั้น มีความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัด จนอาจส่งผลไปถึงการบริหารจัดการด้านปริมาณงาน คุณภาพของงาน เวลา และงบประมาณที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงวิธีการทำงานเพื่อมุ่งสู่ประสิทธิผลและผลสัมฤทธิ์ของงาน

เพื่อหาปัจจัยที่มีผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อนำผลการศึกษาไปกำหนดแนวทางด้านการบริหารงานบุคคล แก้ปัญหาการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

1.2 คำถามการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครอยู่ในระดับใด

2. ปัจจัยด้านลักษณะประชากรใดบ้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

3. ปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์บริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

GRAD VRU

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะประชากรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

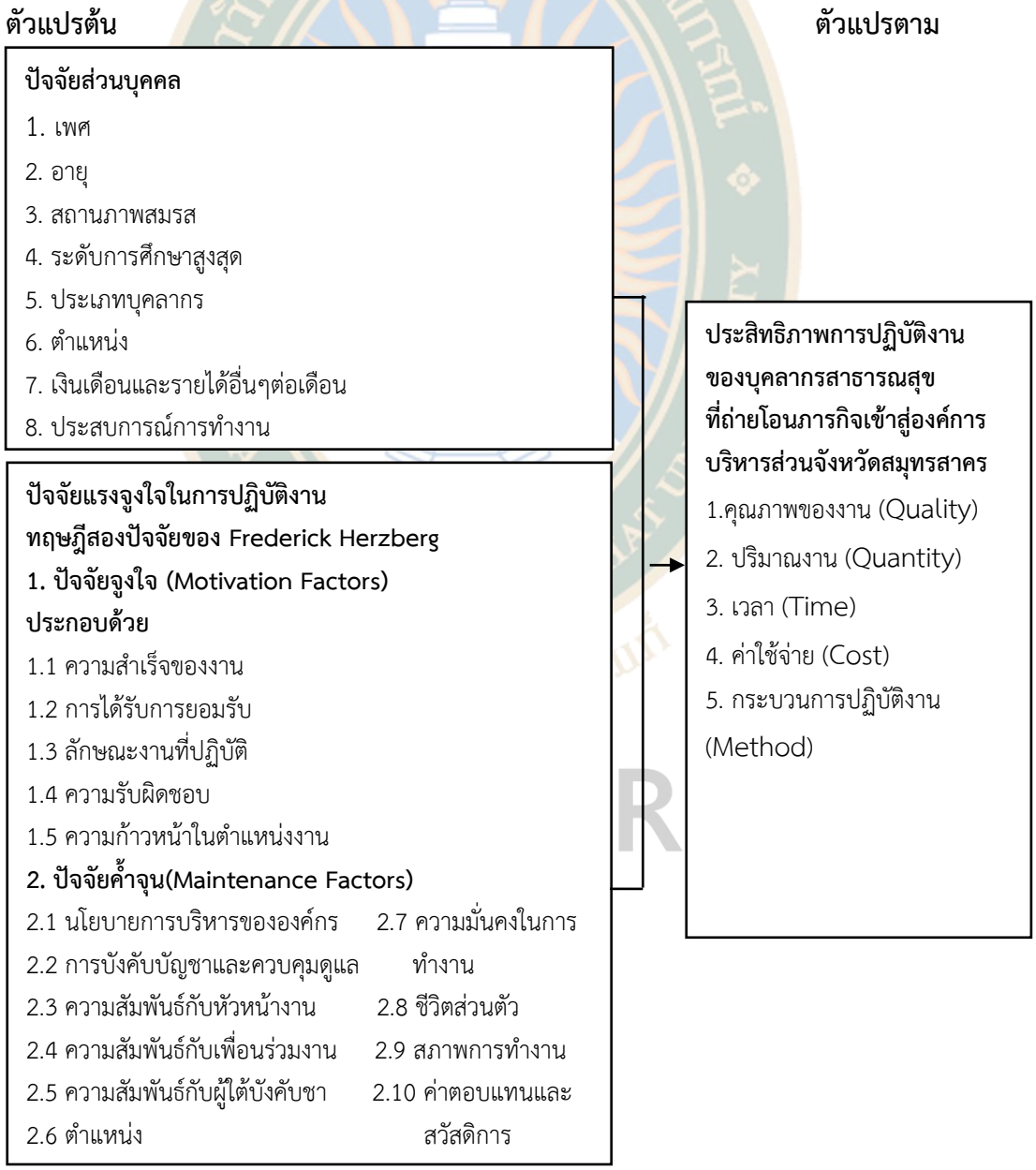
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์บริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะประชากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์บริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์บริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 ขอบเขตการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาในบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสาธารณสุขในสายงานระดับปฏิบัติงานและระดับวิชาการที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 247 คน ซึ่งคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) และการป้องกันการสูญหายของข้อมูล หรือการออกจากการวิจัย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 236 คน

1.6.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้จะศึกษา 2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ตัวแปรต้น

1. ปัจจัยส่วนบุคลของบุคลากรสาธารณสุขที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งสายงาน อายุงาน

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้ตัวแปรต้นดังต่อไปนี้

2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg, 1959 (ชาคริตส์ ปานผ่อง, 2564) หรือทฤษฎีสองปัจจัย ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยอนามัย ดังนี้

2.1.1 ปัจจัยจูงใจ

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับ
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2.1.2 ปัจจัยค้ำจุน

1. นโยบายการบริหารขององค์กร
2. การบังคับบัญชาและควบคุมดูแล
3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับชา

GRAD VRU

6. ตำแหน่ง

7. ความมั่นคงในการทำงาน

8. ชีวิตส่วนตัว

9. สภาพการทำงาน

10. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตัวแปรตาม

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้ตัวแปรตาม ตามทฤษฎีของ Peterson and Prowman (1989) ซึ่งได้กำหนดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 5 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality)

2. ปริมาณงาน (Quantity)

3. เวลา (Time)

4. ค่าใช้จ่าย (Cost)

5. กระบวนการปฏิบัติงาน (Method)

1.6.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย

เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2566 ถึง เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2567 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 8 เดือน

1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในวิจัย

1.7.1 บุคลคลากรสาธารณสุข หมายถึง พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข) แพทย์แผนไทย เจ้าพนักงานสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข) เจ้าพนักงานธุรการ ที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร มาแล้วอย่างน้อย 3 เดือน

1.7.2 หน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ หมายถึง สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียนติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ให้บริการทางสุขภาพแก่ประชาชน เช่น การบริการตรวจรักษาเบื้องต้น การปฐมพยาบาล การคัดกรองทางสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ รวมถึงการบำบัดฟื้นฟูสุขภาพของประชาชนในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ

1.7.3 สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี หมายถึง หน่วยปฐมภูมิที่ให้บริการทางสุขภาพแก่ประชาชนในชุมชน เช่น การบริการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การบริการควบคุมโรคติดต่อ การบริการฟื้นฟูสุขภาพ การบริการส่งเสริมสุขภาพ

1.7.4 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หมายถึง หน่วยปฐมภูมิที่ให้บริการทางสุขภาพแก่ประชาชนในชุมชน เช่น การบริการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การบริการควบคุมโรคติดต่อ การบริการฟื้นฟูสุขภาพ การบริการส่งเสริมสุขภาพ

1.7.5 ภารกิจถ่ายโอนสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด หมายถึง กระบวนการถ่ายโอนภารกิจงานของสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจากสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดในการบริหารจัดการตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) ด้านการถ่ายโอนภารกิจ

1.7.6 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การปฏิบัติงานได้สำเร็จเสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

1.7.7 การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ การได้รับคำชมเชย ชื่นชม ยกย่อง ไว้วางใจในการปฏิบัติงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

1.7.8 งานที่มีคุณค่า (Decent Work) หมายถึง งานที่ต้องการความคิดสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่มที่จะทำสิ่งใหม่ ๆ งานที่มีความท้าทายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

1.7.9 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การปฏิบัติงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่มอบหมายให้เป็นผู้ปฏิบัติหรือรับผิดชอบงานนั้น ๆ

1.7.10 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) หมายถึง เป็นการจัดการและบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบาย การกำกับดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับต่าง ๆ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์กร มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และแจ้งนโยบายนั้น ๆ ให้บุคลากรทราบโดยทั่วถึง

1.7.11 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ ห้องทำงาน การระบายอากาศ บรรยากาศในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมด้านอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อการทำงานของบุคลากร ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

1.7.12 ค่าตอบแทน (Compensation) และสวัสดิการ (Welfares) หมายถึง ผลตอบแทนการทำงานที่องค์กรต้องจ่ายให้แก่บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนเงินเดือนให้แก่บุคลากรที่เป็นธรรม เป็นที่น่าพอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดขนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือหยุดพักร้อน เงินช่วยเหลือ ค่าครองชีพ เงินโบนัส

1.7.13 คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง คุณภาพของงานที่ได้ ต้องมีคุณภาพสูงหรือมีคุณภาพที่เหมาะสมกับชิ้นงาน ผลงานได้ตรงตามมาตรฐานที่ต้องการ

GRAD VRU

1.7.14 ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน ดังนั้นองค์กรต้องบริหารเวลาให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.7.15 เวลา (Time) หมายถึง ระยะเวลาในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในหลักการตามความเป็นจริงและเหมาะสมที่สุด องค์กรต้องมีการพัฒนาเทคนิควิธีการทำงาน ให้มีความเหมาะสมและสะดวกต่อการปฏิบัติงานที่สุด

1.7.16 ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง งบประมาณ ค่าใช้จ่าย สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรที่องค์กรต้องเป็นผู้จ่ายในการดำเนินงานของบุคลากร

1.7.17 กระบวนการปฏิบัติงาน (Method) หมายถึง วิธีการ ขั้นตอนหรือกระบวนการในการทำงานหรือการผลิต ซึ่งปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญเป็นอันดับต่อมา เพราะความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมที่มีนั้นจะต้องมาจากการปฏิบัติงานและขั้นตอนของการผลิต

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบข้อมูลและข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเชิงนโยบายสำหรับภารกิจการถ่ายโอนหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิได้

2. ได้ข้อมูลใช้เป็นแนวทางนำไปใช้ในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรสาธารณสุข เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนด

3. ได้ข้อมูลใช้เป็นแนวทางนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางเชิงนโยบายเพื่อการดำเนินงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิได้

GRAD VRU

บทที่ 2
เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดเป็นแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1 ที่มาของการประจายอำนาจและการถ่ายโอนภารกิจหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg

2.2.3 แนวคิดองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.3.1 ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson and Prowman

2.3.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ที่มาของการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนภารกิจหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) พ.ศ.2542 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติขึ้นตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มุ่งเน้นที่จะถ่ายโอนภารกิจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อม โดยกำหนดระยะเวลาของการถ่ายโอนไว้ 10 ปี ขณะนี้การดำเนินงานเข้าสู่แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) และแผนปฏิบัติการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มีผลบังคับใช้แล้ว เพื่อให้ดำเนินการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขับเคลื่อนไปได้ โดยมุ่งหวังประชาชนในท้องถิ่นได้รับบริการสาธารณะที่ดี มีคุณภาพ มีความเป็นธรรม โปร่งใส และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ก็ได้กำหนดหลักการสำคัญเกี่ยวกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไว้ในหมวดที่ 5 แนวนโยบายพื้นฐาน มาตรา 70 และ 80 และหมวดที่ 14 การปกครองท้องถิ่น มาตรา 281-290

สำหรับการกระจายอำนาจด้านสุขภาพในแผนปฏิบัติการฯ (ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2545 กำหนดรายละเอียดที่สำคัญไว้ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ให้มีกลไกคณะกรรมการสุขภาพระดับพื้นที่ (กสพ.) ขึ้นมารองรับการถ่ายโอนสถานบริการสุขภาพโดยมุ่งเน้นการถ่ายโอยสถานบริการสุขภาพในลักษณะเครือข่าย (พวงบริการ) และให้มีการโอนงานหลักประกันสุขภาพให้แก่ กสพ. ในปี 2546

พ.ศ. 2545 กระทรวงสาธารณสุขได้มีการแต่งตั้ง กสพ. ทำหน้าที่คณะกรรมการที่ปรึกษา (Advisory Board) ใน 52 จังหวัด โดยเน้นการดำเนินการใน 10 จังหวัด แต่การดำเนินงานต้องหยุดชะงัก เพราะมีนโยบายเร่งด่วนเรื่องการปฏิรูประบบสุขภาพตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า และการปฏิรูประบบราชการตาม พ.ร.บ.ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ต่อมาคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กกถ.) ได้มีมติเมื่อวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2550 ให้กระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอนสถานีอนามัยให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากในพระราชบัญญัติการกระจายอำนาจฯ ได้กำหนดเป้าหมายการเพิ่มสัดส่วนของรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ได้ถึง 35% จึงเร่งรัดให้ส่วนราชการต่าง ๆ ถ่ายโอนภารกิจ เพื่อเป็นการกระจายสัดส่วนของรายได้ให้ท้องถิ่น ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขก็ได้มีการดำเนินการถ่ายโอนสถานีอนามัยระดับตำบลจำนวน 28 แห่ง ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ อบต. และเทศบาล) ในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2550 และสิงหาคม พ.ศ. 2551

2. การถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวม 34 ภารกิจ จาก 7 กรม สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจนถึงปัจจุบันดำเนินการถ่ายโอนได้ 7 ภารกิจ ประกอบด้วย 1) ภารกิจการสนับสนุนเงินอุดหนุนเพื่อพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ 2) การแก้ไขปัญหาเด็กน้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์ 3) การจัดหาและพัฒนาน้ำสะอาด 4) การส่งเสริมสุขภาพกลุ่มแม่และเด็ก 5) การส่งเสริมสุขภาพเด็กวัยเรียนและเยาวชน 6) การส่งเสริมสุขภาพกลุ่มวัยทำงาน 7) การส่งเสริมสุขภาพเด็กและกลุ่มวัยผู้สูงอายุ

3. คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ประกาศใช้แผนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น (ฉบับบที่ 2) โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 2 มกราคม พ.ศ. 2551 และได้รายงานต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และให้มีผลผูกพันหน่วยงานของรัฐจะต้องดำเนินหารให้เป็นไปตามแผนการกระจายอำนาจฯ และแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว สำหรับในส่วนของกระทรวงสาธารณสุข กำหนดไว้ให้มีการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุข โดยมีขอบเขตการถ่ายโอน คือ

3.1 ระบบบริการสาธารณสุข ซึ่งประกอบไปด้วย ระบบการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคการบำบัดรักษาและการฟื้นฟูสภาพ

3.2 ภารกิจที่จะถ่ายโอน

3.2.1 ภารกิจและงบประมาณการบริการสาธารณสุข ด้านการสร้างเสริมสุขภาพป้องกันโรค การฟื้นฟูสภาพและการรักษาพยาบาลเบื้องต้น พร้อมสถานีอนามัย และบุคลากรถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมดำเนินการ

3.2.2 ภารกิจการรักษาพยาบาลระดับโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไปให้เป็นทางเลือกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีความพร้อมให้สามารถรับโอนได้ตามหลักเกณฑ์ที่ กกถ. และกระทรวงสาธารณสุขกำหนด หรืออาจดำเนินการร่วมกับรัฐ

GRAD VRU

3.3.3 โรงพยาบาลศูนย์ หรือโรงพยาบาลเฉพาะทาง หรือระดับสูงกว่า ให้กระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยดำเนินการ หรืออาจดำเนินการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมสูงกว่า

3.3.4 ภารกิจการควบคุมโรคติดต่อร้ายแรง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร่วมมือดำเนินการภายในเขตจังหวัด ภายใต้กำหนดนโยบายและกำกับดูแลของคณะกรรมการสุขภาพจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวง ทบวง กรม อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.3 ในระยะแรก ให้ถ่ายโอนความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ และระยะสุดท้ายหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่มีความพร้อมก็ให้ถ่ายโอนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการก่อน

แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) ด้านการถ่ายโอนภารกิจ เป็นฉบับที่เริ่มมีการบังคับให้มีการถ่ายโอนภารกิจมากขึ้น โดยกำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัย โรงพยาบาลชุมชนและโรงพยาบาลทั่วไปให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสถานีอนามัย โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลทั่วไปตั้งอยู่ เขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด ต้องถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ซึ่งหมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ในระยะแรกให้ถ่ายโอนตามความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ และระยะสุดท้ายของแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) ด้านการถ่ายโอนภารกิจหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่พร้อมรับการถ่ายโอนก็ให้ถ่ายโอนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ อย่างไรก็ตาม พบว่า การถ่ายโอนภารกิจดังกล่าวของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขยังไม่ประสบความสำเร็จตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) ด้านการถ่ายโอนภารกิจ โดยพบว่า สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการถ่ายโอนสถานีอนามัย (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี) จำนวน 27 แห่งในปี พ.ศ. 2551 จำนวน 19 แห่งในปี พ.ศ. 2555 จำนวน 4 แห่งในปี พ.ศ. 2557 จำนวน 1 แห่ง ในปี พ.ศ. 2559 จำนวน 6 แห่งในปี พ.ศ. 2562 และจำนวน 8 แห่งในปี พ.ศ. 2563 รวมทั้งสิ้น 65 แห่ง จากจำนวนสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 9,787 แห่งทั่วประเทศ ดังตารางที่ 1

GRAD VRU

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

ลำดับที่	ปี พ.ศ. ในการถ่ายโอน	จำนวนสถานบริการที่ถ่ายโอน(แห่ง)
1	พ.ศ. 2551	19
2	พ.ศ. 2555	4
3	พ.ศ. 2557	1
4	พ.ศ. 2559	6
5	พ.ศ. 2562	8
6	พ.ศ. 2563	65
7	พ.ศ. 2565	3,264
รวม		**3,367**

หมายเหตุ : จากการอ้างอิงสารสนเทศตาม “แนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด” โดย สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น, 2565

ดังนั้นเพื่อขับเคลื่อนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง คณะอนุกรรมการบริหารแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการถ่ายโอนภารกิจ จึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อพิจารณาดำเนินการจัดทำแนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด และให้มีการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนั้นแล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ 2568 ทั่วประเทศ

GRAD VRU

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายแรงจูงใจ

พิรุณย์ ป้องทับไทย (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงการที่บุคคลถูกกระตุ้นด้วย ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือ แนวทางให้บุคคล กระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคนเป็นสิ่งที่สนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

ศศิมาศ หอมบุญมา (2561) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงแรงจูงใจในการทำงานเป็นทัศนคติในทางบวกเป็นความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่มีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องกระตุ้นส่งเสริมการแสดงพฤติกรรมออกมาในทางสร้างสรรค์ เพื่อตอบสนองความต้องการที่มีอย่างเหมาะสม สิ่งจูงใจให้เกิดความกระตือรือร้นมีความมุ่งมนั่นที่จะทำงานไปในทิศทางที่ส่งผลต่อความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์การ

สุจิตรา ดิษธรรม (2551) กล่าวว่า การทำความเข้าใจเรื่องของความสำคัญของการจูงใจในการปฏิบัติงานโดยตั้งปัญหาถาม-ตอบ เกี่ยวกับพฤติกรรมของคนบางคนที่พบเห็นในชีวิตประจำวัน เช่น เพราะอะไรคนจึงยอมอดทน เสียสละ ทำงานหนัก และใช้พลังงานทั้งหมดในตัวตลอดชีวิตเพื่อการค้นคว้าหาโลกอนาคตที่อาจจะยังไม่มีใครได้พบมาก่อน ในขณะที่บางคนทำในลักษณะเดียวกันแต่ทำเพื่อการค้นหาร่องรอยอดีตของโลกดึกดำบรรพ์ไม่สนใจใฝ่รู้ในโลกอนาคต หรือเพราะอะไรบุคลากรในองค์การยอมทำงานหนัก เพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนดเวลาในขณะที่บุคลากรบางคนไม่สนใจเป็นต้น

พิมลจรรย์ นามวัฒน์ (2544) กล่าวว่าการจูงใจ หมายถึงการทำให้บุคคลในองค์การมีพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ด้วยกระบวนการสร้างพลังกระตุ้นที่ทำให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความสามารถของตนและชักนำให้บุคคลเลือกมีพฤติกรรมต่าง ๆ ไปในทิศทางที่มุ่งสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การต้องการ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ตัวกระตุ้นให้บุคคลมีแรงผลักดันที่กระทำสิ่งต่าง ๆ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของตนเอง

2.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg, 1959 (ชาคริตส์ ปานผ่อง, 2564) เสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีของเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

GRAD VRU

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยที่สามารถกระตุ้นการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ดีที่บุคลกรได้รับจากองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่องานหรือองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ถือเป็น “ปัจจัยภายใน (Intrinsic)” ปัจจัยนี้จะเกี่ยวข้องกับงาน ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จของผลงานการได้รับความชมเชย ชื่นชม ยกย่องไว้วางใจในผลงาน

1.3 งานที่มีคุณค่า (Decent work) หมายถึง เป็นงานที่มีคุณค่างานที่ต้องการความคิดสร้างสรรค์ความคิดริเริ่มที่จะทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจต่อผลงานจากการได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบงานนั้น ๆ

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Career advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีของบุคคลหรือตำแหน่งในสถานที่ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งสูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง แต่เป็นเพียงสิ่งที่ขัดขวางหรือสกัดกั้นไม่ให้คุลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) เป็นการจัดการและบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบายการกำกับดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับต่าง ๆ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์กร มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจนและแจ้งนโยบายนั้น ๆ ให้บุคลากรทราบโดยทั่วถึง

2.2 การบังคับบัญชาและควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการกระจายภาระงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำชี้แนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน และการมอบหมายงานต้องมีความชัดเจน รวมถึงการรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) คือ การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี เช่น ความจริงใจ ความสนิทสนม ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

GRAD VRU

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) คือ การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความจริงกันต่อกัน ความสนิทสนม ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) คือ การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความจริงกันต่อกัน ความสนิทสนม ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.6 ตำแหน่ง (Status) คือ อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญต่อหน่วยงานองค์กร

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) คือ ความรู้สึกของลบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของการทำงาน ความมั่นคงทางรายได้ ชื่อเสียง ภาพพจน์ หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเนื่องมาจากการทำงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันของบุคลากร ความสะดวกสบายในการเดินทางไปทำงาน

2.9 สภาพการทำงาน (Working Condition) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ ห้องทำงาน การระบายอากาศ บรรยากาศในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมด้านอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อการทำงาน ของบุคลากรส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.10 ค่าตอบแทน (Compensation) และสวัสดิการ (Welfares) คือผลตอบแทนการทำงานที่องค์กรต้องจ่ายให้แก่บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนเงินเดือนให้แก่บุคลากรที่เป็นธรรม เป็นที่น่าพอใจของบุคลากร นอกจากนี้ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือหยุดพักร้อน เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เป็นต้น จากทฤษฎีของ Frederick Herzberg สามารถกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจที่เกิดจากแรงจูงใจนั้น (ณัฐณิชา สมฤทธิ์และคณะ, 2564)

โดยสรุประหว่างการทำงานและแรงจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในเกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อใดปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ลดลงต่ำกว่าที่ควรจะเป็น ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานก็จะลดต่ำลงไปด้วย แต่หากมองในทางกลับกัน ถ้าปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Manintenance Factors) ลดต่ำลงกว่าระดับที่ควรจะเป็นหรือขาดไป จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน รู้สึกเบื่อหน่าย ท้อถอย สิ้นหวัง หมดกำลังใจในการทำงาน จนอาจเป็นสาเหตุทำให้บุคลากรตัดสินใจลาออกจากงานได้ในที่สุด

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้เลือกนำทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ของ Frederick Herzberg ได้แก่ 1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivation Vators) ประกอบไปด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ งานที่มีคุณค่า ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) ประกอบไปด้วย นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่ง ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งจะนำมากำหนดเป็นตัวแปรและเป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ผู้วิจัยเห็นว่ามีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการวิจัย เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยทฤษฎีสองปัจจัย จะให้ความสำคัญกับความต้องการพื้นฐานของบุคลากรรวมของบุคลากร และยังเป็นทฤษฎีที่ให้ความครอบคลุมถึงบริบทความต้องการของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ทั้งนี้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุด

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

2.3.1 ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

พัชรี พันธ์แตงไทย (2564) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานหรือการสร้างสรรค์ งานออกมาอย่างมีคุณภาพ โดยมีการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมกับงาน มีความถูกต้องทันเวลา มี ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน และได้มาตรฐาน

พรรณิดา คำนา (2562) ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ ละบุคคล ที่มีความสามารถ และความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงาน ของตน อย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดีต่อ องค์กร งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (อ้างอิงใน สาวิตรี สองศรี, 2551) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไป หมายถึง การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา

อนุชา กาญจนกุลไพศาล (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ โดยใช้เทคนิคหรือประสบการณ์สร้างผลงานให้ได้ตาม

มาตรฐาน ทั้งในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงานที่ทำได้ โดยผลงานที่ได้จะต้องทันต่อเวลาที่กำหนดหรือใช้เวลาและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด

รณฤทธิ์ สิชฌนังศุ (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่หน่วยงานโดยสามารถวัดประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

มาลินี นกศิริ (2559) ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

บาร์นาร์ด (Barnard, 1996) กล่าวว่า ประสิทธิภาพจะมีขึ้นต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ ปฏิบัติจริงตามบทบาทที่องค์การกำหนดไว้ และประสิทธิภาพการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรทำบางอย่างได้ถูกต้อง บรรลุตามเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างคุ้มค่าสำหรับการปฏิบัติงานหนึ่งหน่วยการทำงานนั้น ๆ นอกจากนี้ประสิทธิภาพการทำงานจะต้องคำนึงถึงระยะเวลาหรือความทันเวลาในการทำงาน คุณภาพของชิ้นงาน และสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของ Peterson and Prowman

Peterson and Plowman (อ้างอิงใน กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทร์สม, 2564) ได้กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง คุณภาพของงานที่ได้ ต้องมีคุณภาพสูงหรือมีคุณภาพที่เหมาะสมกับชิ้นงาน ผลงานได้ตรงตามมาตรฐานที่ต้องการ มีความรวดเร็วและไม่มีข้อผิดพลาด คุณภาพงานต้องเป็นที่พึงพอใจ เป็นประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

2. ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ ดังนั้นองค์กรต้องบริหารเวลาให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมานที่ตั้งไว้

3. เวลา (Time) หมายถึง ระยะเวลาในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในหลักการตามความเป็นจริงและเหมาะสมที่สุด องค์กรต้องมีการพัฒนาเทคนิควิธีการทำงาน ให้มีความเหมาะสมและสะดวกต่อการปฏิบัติงานที่สุด

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) หมายถึง องค์กรต้องมีการใช้จ่ายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับผลประโยชน์ที่จะได้มาและต้องให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด เพื่อช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ และเป็นการเพิ่มรายได้และกำไรอย่างสูงสุด ประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้าน การเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

5. กระบวนการปฏิบัติงาน (Method) คือ วิธีการ ขั้นตอนหรือกระบวนการในการทำงานหรือการผลิต ซึ่งปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญเป็นอันดับต่อมา เพราะความสำเร็จ

ของการดำเนินกิจกรรมที่มีนั้นจะต้องมาจากการปฏิบัติงานและขั้นตอนของการผลิต มีการวางแผน การติดตาม การตรวจสอบ และการควบคุมการผลิตหรือ การดำเนินกิจกรรม

2.3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

รัสเซล (Russell, C. J., 2001) ได้กล่าวไว้ในบทความเรื่อง “A Longitudinal study of top-level executive performance” ของวารสาร Journal of Applied Psychology เกี่ยวกับการทำงานที่มี ประสิทธิภาพว่า บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้นต้องมีความรู้ ความสามารถ ค่านิยมที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม บุคลิกภาพดี สุขภาพร่างกายแข็งแรง ทำงานด้วยความตั้งใจจริง มุ่งมั่นในการ ทำงาน ให้ความร่วมมือกับบุคคลและหน่วยงานอื่น และผลงานประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับต่อสังคม

เดอบริน (Dubrin, 1981) กล่าวว่า การที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นนั้น ผู้ปฏิบัติงาน ควรมีทักษะและเทคนิค ดังนี้

1) ตั้งวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน

2) การจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลังของ การปฏิบัติงาน

3) การเน้นภารกิจที่ให้ผลผลิตสูง

4) การขจัดภารกิจที่จะให้ผลผลิตต่ำ

5) การจัดเวลาสำหรับแต่ละภารกิจเอาไว้

6) การเผื่อเวลาเอาไว้สำหรับภารกิจที่อาจจะกินเวลานาน

7) การปฏิบัติภารกิจที่คล้ายคลึงกันในช่วงเวลาเดียวกัน

8) การปฏิบัติภารกิจแต่ละประเภทต่อหนึ่งครั้ง

9) การขจัดปัญหากวนใจเล็ก ๆ น้อย ๆ ให้หมดไป

10) การมอบอำนาจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน

11) การปฏิบัติงาน ในช่วงเวลาที่สามารถทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

12) การใช้คอมพิวเตอร์มาช่วยจัดตารางการทำงาน

13) การแบ่งซอยงานออกเป็นส่วน ๆ เพื่อสะดวกในการปฏิบัติ

14) การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์สูงสุด

15) การกำหนดเวลาแล้วเสร็จของแต่ละงานเอาไว้

16) การหยุดปฏิบัติงานเมื่อเห็นว่าจะ ก่อให้เกิดผลผลิตต่ำ

Harrington E., 1992) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการ ทำงานให้มีประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

1. คุณภาพของงาน คือ รายละเอียดการปฏิบัติงานในแต่ละกระบวนการที่ทุกคนต้องทำตามเกณฑ์มาตรฐานตามที่องค์กรกำหนด โดยงานที่ออกมาต้องมีความถูกต้อง ประณีตเรียบร้อยและมีคุณภาพมากที่สุด ต้องสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้

2. ความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้งาน คือ การพัฒนาตนเองด้วยการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ อุตสาหะ กระตือรือร้นในการทำงานและติดตามงานด้วยการเรียนรู้จากแหล่ง

GRAD VRU

ต่าง ๆ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองเพื่อให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความสามารถในการปรับตัว คือ การปรับตัวเกี่ยวกับบทบาท พฤติกรรมด้านการทำงานร่วมกันช่วยเหลือกัน การแสดงออกถึงความต้องการ การช่วยเหลือด้วยความจริงใจด้วยความตั้งใจทำงาน ความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา รักษาคำมั่นสัญญา รักษาชื่อเสียงของตนเองและองค์การให้บรรลุตามความต้องการขององค์การที่จะส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ความรับผิดชอบในการทำงาน คือ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การยอมรับภาระหน้าที่ของตนในการดำเนินงานให้สำเร็จ โดยคำนึงถึงเป้าหมายของงานเป็นหลัก มีความเข้าใจวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ตั้งใจทำงานให้มีคุณภาพ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ช่วยเหลืองานในหมู่คณะ

5. การพัฒนาและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คือ การที่คนมีความเข้าใจกระบวนการปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิต มีทักษะในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังเอาใจใส่มากขึ้นให้ความสำคัญกับการปรับปรุงสภาพการทำงาน รวมทั้งร่วมมือกับพนักงานในองค์กรเพื่อมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

6. การมีมนุษยสัมพันธ์ คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับกลุ่มความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกับกลุ่ม และกลุ่มกับองค์การ โดยพร้อมที่จะประสานและให้ ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน

วูดค็อก (Woodcock, 1989) กล่าวว่า ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ 11 ด้าน ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะ ความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear Objectives and Agreed Goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and Confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้ มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน

4. การสนับสนุนการไว้วางใจ (Support and Trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมที่จะรับมือในการแก้ไขปัญหา

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมที่จะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ความสามารถ

GRAD VRU

ให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานมีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound Prodedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน การตัดสินใจจะขอใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีม ให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Inter-group Relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสม

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

ณัฐณิชา สมฤทธิ์ (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงานบริษัททท่องเที่ยวแห่งหนึ่งในจังหวัดพังงา มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงานบริษัททท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของบริษัททท่องเที่ยวแห่งหนึ่งในจังหวัดพังงา จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด มีอายุอยู่ในช่วง 21-35 ปี การศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบปริญญาตรี มีอายุการทำงานมากกว่า 4 ปีมากที่สุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,001-25,000 บาท มีภาระครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,001– 19,999 บาท ส่วนระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์การ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้ามั่นคงในงาน และวัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ มีผลต่อ

ความผูกพันกับองค์การของพนักงานบริษัทท่องเที่ยวแห่งหนึ่งในจังหวัดพังงา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถพยากรณ์ความผูกพันกับองค์การของพนักงาน ได้ร้อยละ 33.7

พัชรี พันธ์แตงไทย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ 2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ 3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2563 ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน จำนวน 10 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 8 คน พนักงานราชการ จำนวน 22 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 278 คน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่ายและด้านเวลา สำหรับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัชชา ใจตรง และศิรินุช ลอยกุลนันท์ (2566) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน ผ่านตัวแปรปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน โดยเป็นการเก็บแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บรวมรวบข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 ชุด และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ในรูปแบบของการทดสอบสหสัมพันธ์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในแต่ละเจนเนอเรชั่นมีแรงจูงใจที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ มีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แต่พนักงานเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและพนักงานเจนเนอเรชั่นวายมีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้าน ความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตามแรงจูงใจสามารถส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ในปัจจัยด้านความก้าวหน้า สามารถสรุปได้ว่า พนักงานโดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานและด้านลักษณะงาน ดังนั้น องค์กรควรมีนโยบายเกี่ยวกับการให้ความสำคัญในด้านการฝึกอบรมให้กับพนักงาน เช่น การจัดอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลลัพธ์ของงานที่ออกมา

มีมาตรฐานเดียวกัน หรือหลักสูตรเพิ่มเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงาน มีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานให้มีความยุติธรรม โดยใช้ข้อมูลการปฏิบัติงานเข้ามาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา และผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้พนักงานได้เกิดการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ทำงานซึ่งกันและกัน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานเพิ่มมากขึ้น

ษิญาภา วงศ์อุรา (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 229 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาทำงาน รายได้ต่อเดือน ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม โดยรวมอยู่ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความมั่นคง ในการทำงาน, ด้านความสำเร็จในการทำงาน, ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

รัญญา ชื่นชม (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12 มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงิน ภูมิภาคที่ 12 (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยบุคลากรสำนักงานการตรวจ เงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำนวน 139 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ จำนวน 110 คน เป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับแรงจูงใจของบุการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความสำเร็จในงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความเจริญเติบโตขององค์การ ด้านการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ (2) บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาทำงานที่แตกต่าง

กัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ควรจัดกิจกรรมหรืออบรมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พลอยไพลิน อิงบุญ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามราช จำกัด (มหาชน) วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามราช จำกัด (มหาชน) 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท สยามราช จำกัด (มหาชน) ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงาน บริษัท สยามราช จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย ฝ่ายบัญชี ฝ่ายการเงิน ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายระบบสารสนเทศ ฝ่ายทรัพย์สินและยานพาหนะ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายธุรกิจก่อสร้างสถานีวัดและระบบ ท่อส่งก๊าซธรรมชาติ ฝ่ายธุรกิจก๊าซธรรมชาติสำหรับยานยนต์ และฝ่ายธุรกิจระบบปั๊มอุตสาหกรรม จำนวน 173 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 21-30 ปี ระดับ การศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท อายุงาน 3-6 ปี แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้าน ความสัมพันธ์ในหน่วยงานมีระดับมากในลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เรียงลำดับจากมากไปน้อย การเปรียบเทียบความคิดเห็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน พบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมและราย ด้านไม่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมไม่แตกต่าง

ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี 2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอแก่งคอย สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 333 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จของงานมีระดับแรงจูงใจมากที่สุด และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด และพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุก ข้อเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

Muhammad Fath Kathin (2023) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของปัจจัยจูงใจต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานภาครัฐในช่วง COVID-19 กรณีศึกษาในอินโดนีเซีย การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจอย่างมีวิจารณญาณ ซึ่งส่งผลต่อมุมมองของพนักงานต่อผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานการเงินที่บริหารจัดการโดยรัฐบาล สิ่งอำนวยความสะดวกของหน่วยงานและฝึกอบรมในอินโดนีเซียในช่วงการระบาดของ COVID-19 จากปี 2020 – 2022 ซึ่งใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ข้อมูลที่ได้มาโดยใช้แบบสอบถามที่แจกให้กับพนักงานการคลัง พนักงานในหน่วยการศึกษาและพนักงานหน่วยฝึกอบรม (FETA) แห่งสาธารณรัฐอินโดนีเซีย ที่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ซึ่งการวิจัยนี้วิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในช่วงที่เกิดโรคระบาด เมื่อบุคคลมีแรงจูงใจโดยแท้ บุคคลจะถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมที่ท้าทายมากกว่าเพราะสิ่งยั่วยุหรือสิ่งเร้าจากภายนอก แรงกดดันหรือรางวัลงานวิจัยยังพบอีกว่า แรงจูงใจภายในของพนักงาน FETA มีผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

Nabilllah and Surdiarti (2022) ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ผลกระทบของความสามารถและแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริการสังคมของเมืองเมดาน ในปี 2020 – 2022 มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อผลการทำงานและแรงจูงใจของพนักงานบริการสังคมของเมืองเมดาน และศึกษาผลของความสามารถและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริการสังคมของเมืองเมดาน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสำมะโนประชากรที่มีประชากรทั้งหมดเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 23 คน การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรด้านแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่เด่นที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า 3.98 รองลงมาคือตัวแปรด้านข้อเสนอแนะมีค่าเฉลี่ยที่ 3.64 โดยข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามที่เสนอแนะคือ ควรให้ความสำคัญกับความสามารถในการทำงานของพนักงานโดยเพิ่มการดำเนินการฝึกอบรมทางเทคนิค ซึ่งแรงจูงใจของพนักงานจะส่งผลให้ผลการดำเนินงานแต่ละงานสำเร็จลุล่วงอย่างเหมาะสม

Cristina Lin-Lian et al., (2022) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการเป็นผู้ประกอบการที่มีผลต่อการประเมินมูลค่าผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของศูนย์บ่มเพาะธุรกิจ การศึกษาวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินเหตุผลที่ผู้ประกอบการเริ่มมีอิทธิพลต่อธุรกิจและประเมินคุณประโยชน์ของศูนย์บ่มเพาะธุรกิจสู่สังคม และอิทธิพลของฟังก์ชั่นการเริ่มต้นธุรกิจ ผลการวิจัยพบว่า ฟังก์ชั่นการเริ่มต้นธุรกิจ มีผลในเชิงบวกต่อผู้ประกอบการในระบบนิเวศทางเศรษฐกิจและสังคมตามผลการศึกษา SEM เชิงประจักษ์และการศึกษาวิจัยนี้มีส่วนช่วยให้เข้าใจความคิดเห็นที่ผู้ประกอบการเป็นตัวกำหนดในระบบนิเวศ โดยเหตุผลในการเริ่มต้นธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของการเริ่มต้นธุรกิจและการสนับสนุนที่ยั่งยืนของหน่วยงานดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางเศรษกิจและสังคม

จากการศึกษางานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นสามารถเกิดได้หลายด้าน โดยอาศัยปัจจัยที่เป็นความต้องการพื้นฐานของบุคลากร เช่น ค่าตอบแทน ความต้องการการยอมรับนับถือในสังคม ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยแรงจูงใจข้างต้น มักส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหลายด้าน เช่น ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณ รวมถึงด้านกระบวนการทำงาน เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วิจัยที่มีความเกี่ยวข้องในประเด็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และแนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งนำมากำหนดตัวแปรต้นได้ดังต่อไปนี้ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ งานที่มีคุณค่า ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยผลจากการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการกำหนดนโยบายเชิงบริหารจัดการองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลและการเสริมสุขแรงจูงใจแก่บุคลากรได้

GRAD VRU

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้กำหนดและนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยโดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวบข้อมูล
3.4 การสร้างและการตรวจสอบข้อมูล
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ภาคตัดขวาง (Cross-sectional Analytical study)

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 247 คน ประกอบไปด้วย พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข แพทย์แผนไทย เจ้าพนักงานสาธารณสุข และเจ้าพนักงานธุรการ (กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ข้อมูล ณ วันที่ 19 พฤษภาคม 2566) ดังตารางที่ 2

GRAD VRU

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา แบ่งตามสายงานของบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน(คน)
พยาบาลวิชาชีพ	50
นักวิชาการสาธารณสุข	112
แพทย์แผนไทย	7
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	43
เจ้าพนักงานธุรการ	35
รวม	**247**

3.2.2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1. การคำนวณขนาดตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 247 คน ซึ่งการสุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณที่ทราบประชากรแน่นอนของ Krejcie and Morgan (1970) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าความคลาดเคลื่อนที่สามารถยอมรับได้ เท่ากับ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 236 คน

1) เกณฑ์การคัดเลือกผู้ร่วมวิจัย (Inclusion criteria) ดังนี้

1.1 มีอายุตั้งแต่ 18 – 59 ปีขึ้นไป

1.2 ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร อย่างน้อย 3 เดือน

1.3 ปฏิบัติงานในสายสนับสนุนวิชาชีพ สายวิชาชีพ และสายสหวิชาชีพ

1.4 ยินดีเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ

2) การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ Krejcie and Morgan (1970) คำนวณได้ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{\chi^2 \, Np(1-p)}{e^2 (n-1) + \chi^2 \, p(1-p)}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของกลุ่มประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

χ^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% (χ^2 = 3.841)

แทนค่าตามสูตร

$$n = \frac{(3.841)^2 (247)(0.5)(1-0.5)}{(0.05)^2 (247-1) + (3.841)^2 (0.5)(1-0.5)}$$

$$= \frac{(14.753)(247)(0.5)(0.5)}{(0.0025)(246) + (14.753)(0.5)(0.5)}$$

$$= \frac{910.99}{(0.615) + (3.68825)}$$

GRAD VRU

$$= \frac{910.99}{4.302}$$

$$= 211.69$$

$$n \approx 212 \text{ คน}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 212 คน และเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล หรือการออกจากการวิจัย จึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$n = \frac{n}{1 - R}$$

$$= \frac{212}{1 - 0.1}$$

$$n = 236$$

2. การสุ่มตัวอย่าง

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - stage random sampling) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อหาตัวแทนของบุคลากรแต่ละประเภท ซึ่งสามารถคำนวณตามสายสนับสนุนวิชาชีพ สายวิชาชีพและสายสหวิชาชีพ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา แบ่งตามสายงานของบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน(คน)
พยาบาลวิชาชีพ	48
นักวิชาการสาธารณสุข	110
แพทย์แผนไทย	5
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	40
เจ้าพนักงานธุรการ	33
รวม	**236**

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มกลุ่มโดยวิธีจับสลาก (Lottery) โดยจับสลากรายชื่อของบุคลากรแต่ละประเภท ตามจำนวนที่ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิในขั้นตอนที่ 1 จนครบทุกประเภทบุคลากร

GRAD VRU

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลและวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งภายในแบบสอบถามประกอบไปด้วย 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ตำแหน่งงาน และอายุงาน โดยแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบได้เพียง 1 ตัวเลือก (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบไปด้วย 15 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงานการได้รับการยอมรับ งานที่มีคุณค่า ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและควบคุมดูแลความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับชา ตำแหน่ง ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยแบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด แต่ละข้อคำถามจะมีคำตอบให้เลือก แบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเป็นอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ 1 ถึง 5 โดยเรียงจากน้อยไปหามาก ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert's Scale) ดังนี้

5 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับมากที่สุด
4 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับมาก
3 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับปานกลาง
2 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับน้อย
1 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับน้อยที่สุด

ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับคะแนนของเบสท์ (Best, 1977) ดังนี้

ระดับต่ำ ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33
ระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66
ระดับสูง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านงบประมาณ และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเป็นอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ 1 ถึง 5 โดยเรียงจากน้อยไปหามากตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert's Scale) ดังนี้

5 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับมากที่สุด
4 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับมาก
3 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับปานกลาง
2 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับน้อย
1 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับน้อยที่สุด

GRAD VRU

ซึ่งผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับคะแนนของเบสท์ (Best, 1977) ดังนี้

ระดับต่ำ ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33
ระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66
ระดับสูง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถาม

3.4.1 ร่างเครื่องมือต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.4.2 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาความเห็นพ้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) ของข้อคำถามรายข้อ โดยใช้เกณฑ์การประเมินดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

นำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับ จุดประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC)

จากสูตร $$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Congruence)
R หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยผล IOC ที่ได้ในงานวิจัยครั้งนี้ ถ้ามีค่า .67 – 1 แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงวัตถุประสงค์ หรือตรงตามเนื้อหานั้น ข้อคำถามสามารถนำมาใช้ได้ สำหรับข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า .50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นต้องปรับปรุง ยังไม่สามรถใช้ได้ (พัชรี พันธุ์แตงไทย, 2564)

3.4.3 ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

3.4.4 นำเครื่องมือมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยการทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรสาธารณสุขที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นเพื่อให้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความสมบูรณ์ โดยการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบัค (Conbach) โดยการนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับบุคลากรสาธารณสุขที่ถ่ายโอน

ภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ซึ่งจะต้องมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือไม่ต่ำกว่า .70 (พัชรี พันธุ์แตงไทย, 2564)

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หมายถึง ความคงที่ในการวัด กล่าวคือ ไม่ว่าจะวัดกี่ครั้งก็ตามจะได้ผลคงที่เสมอ โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบใด ๆ มีค่าอยู่ระหว่าง .00 ถึง 1.00 เกณฑ์การแปลผล ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมืออยู่ระหว่าง .00 – 1.00 ยิ่งใกล้ 1.0 ยิ่งมีความเชื่อมั่นสูง

3.4.5 เสนอผลการทดลองใช้เครื่องมือต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและจัดพิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.4.6 นำเครื่องมือไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาวิจัย โดยทำการแจกแบบสอบถามแบบออนไลน์ ซึ่งจะส่งลิงก์แบบสอบถามผ่านแอบพลิเคชั่นไลน์ในกลุ่มของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้บุคลากรดำเนินการตอบแบบสอบถาม

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ดังนี้

1. ขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรตอบแบบสอบถาม พร้อมแจ้งวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล และรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 236 คน

3. นำแบบสอบถามที่ทำการเก็บข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติและดำเนินการอภิปรายผล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทบุคลากร ตำแหน่งงาน และอายุงาน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Discriptive Statistics) โดยจะวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ งานที่มีคุณค่า ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและควบคุมดูแลความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับชา ตำแหน่ง ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งจะวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

GRAD VRU

3. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านงบประมาณ และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งจะวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะประชากรกับระดับการตัดสินใจเลือกใช้บริการศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ โดยใช้สถิติการทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) หรือการทดสอบของฟิชเชอร์ (Fisher Exact Probability Test)

5. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์และวิเคราะห์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

3.7 จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โดยได้กำหนดแนวทางป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ที่อาจเกิดขึ้นกับกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

3.7.1 ผู้วิจัยยื่นโครงร่างการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อขอการรับรองจริยธรรมในการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ และมีมติรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ หมายเลขโครงการ 0113/2566

3.7.2 การรักษาความลับทางข้อมูล แบบสอบถาม ผู้วิจัยนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์ในภาพรวม โดยไม่มีการระบุอ้างอิงถึงผู้ตอบแบบสอบถาม และทำลายแบบสอบถามทั้งหมดใช้เครื่องย่อยกระดาษหลังจากวิจัยได้รับการตีพิมพ์

GRAD VRU

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยมีอายุตั้งแต่ 18 – 59 ปี และปฏิบัติงานในสายงานวิชาการและสายงานสนับสนุนทางสุขภาพ

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 236 คน โดยนำเสนอรายละเอียดและข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ดังต่อไปนี้

4.1 ปัจจัยด้านลักษณะประชากร

4.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

4.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะประชากรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

4.5 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

4.1 ปัจจัยด้านลักษณะประชากร

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง จำนวน 192 คน ร้อยละ 81.40 เพศชาย จำนวน 44 คน ร้อยละ 18.60 มีช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ระหว่างอายุ 24 – 36 ปี จำนวน 113 คน ร้อยละ 47.90 ช่วงอายุระหว่าง 37 – 49 ปี จำนวน 93 คน ร้อยละ 39.40 และช่วงอายุระหว่าง 50 – 59 ปี จำนวน 30 คน ร้อยละ 12.70 (Mean = 38.64, *SD* = 8.88, Min = 24, Max = 59) โดยกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรสจำนวน 129 คน ร้อยละ 54.70 สถานภาพโสดจำนวน 98 คน ร้อยละ 41.50 สถานภาพหย่าร้างจำนวน 9 คน ร้อยละ 3.80 ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับปริญญาตรีจำนวน 211 คน ร้อยละ 89.40 ระดับปริญญาโทจำนวน 14 คน ร้อยละ 5.90 และระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 11 คน ร้อยละ 4.70 ประเภทของบุคลากร พบว่า เป็นข้าราชการจำนวน 188 คน ร้อยละ 79.70 จ้างเหมาบริการจำนวน 30 คน ร้อยละ 12.70 พนักงานกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 16 คน ร้อยละ 6.80 และเป็นลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 2 คน ร้อยละ .80 ในด้านสายงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า อยู่ในสายงานนักวิชาการสาธารณสุขจำนวน 110 คน ร้อยละ 46.60 สายงานพยาบาลวิชาชีพจำนวน 48 คนร้อยละ 20.30 สายงานเจ้าพนักงานสาธารณสุขจำนวน 40 คน ร้อยละ 16.90 สายงานเจ้าพนักงานธุรการจำนวน 33 คน ร้อยละ 14.00 และสายงานแพทย์แผนไทยจำนวน 5 คน ร้อยละ 2.10 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างอยู่ระหว่าง 8,870 – 28,844 บาทต่อเดือน จำนวน 123 คน ร้อยละ 52.10 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 28,845 – 48,819 บาทต่อเดือน จำนวน 73 คน ร้อยละ 30.90

GRAD VRU

และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 48,820 – 68,790 บาท จำนวน 40 คน ร้อยละ 16.90 (Mean = 30,655.79, *SD* = 14817.11, Min = 8,870, Max = 68,790) ในด้านประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 – 10 ปี จำนวน 139 คน ร้อยละ 58.90 มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11 – 20 ปี จำนวน 51 คน ร้อยละ 21.60 มีประสบการณ์การการทำงานระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 34 คน ร้อยละ 14.40 และมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน ร้อยละ 4.70 (Mean = 11.68, *SD* = 9.26, Min = 1, Max = 36.00) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะประชากร (n = 236)

ปัจจัยด้านลักษณะประชากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	44	18.60
หญิง	192	81.40
อายุ (ปี)		
24 – 36	113	47.90
37 – 49	93	39.40
50 – 59	30	12.70
Mean = 38.64, *SD* = 8.88		
Min = 24, Max = 59		
สถานภาพสมรส		
โสด	98	41.50
สมรส	129	54.70
หย่าร้าง	9	3.80

GRAD VRU

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะประชากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา/ปวส.	11	4.70
ปริญญาตรี	211	89.40
ปริญญาโท	14	5.90
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	188	79.70
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	16	6.80
ลูกจ้างชั่วคราว	2	.80
จ้างเหมาบริการ	30	12.70
ตำแหน่งสายงาน		
พยาบาลวิชาชีพ	48	20.34
นักวิชาการสาธารณสุข	110	46.61
แพทย์แผนไทย	5	2.12
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	40	16.95
เจ้าพนักงานธุรการ	33	13.98
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)		
8,870 – 28,844	123	52.12
28,845 – 48,819	73	30.93
48,820 – 68,790	40	16.95
Mean = 30,655.79 *SD* = 14,817.11		
Min = 8,870**,** Max = 68,790		
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)		
1 – 10	139	58.90
11 – 20	51	21.61
21 – 30	34	14.41
31 ปีขึ้นไป	12	5.08
Mean = 11.68 *SD* = 9.26		
Min = 1**,** Max = 36.00		

GRAD VRU

4.2 แรงจูงในในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

ผลการวิจัยพบว่า ข้อคำถามที่มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ข้อที่ 9.3, 9.5) ท่านได้ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และท่านมีการยอมรับในด้านการให้คำติชมและตักเตือนของเพื่อนร่วมงาน จำนวน 102 คน ร้อยละ 43.20 เท่ากัน รองลงคือ (ข้อที่ 9.4) ท่านยอมรับในความรู้ ความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน จำนวน 100 คน ร้อยละ 42.40 และ(ข้อที่ 9.2) ท่านได้ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน จำนวน 96 คน ร้อยละ 40.70 ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด 3 ลำดับแรก คือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ (ข้อที่ 15.5) เงินเดือนของท่านปรับขึ้นอย่างเหมาะสม จำนวน 42 คน ร้อยละ 17.80 รองลงมาคือ (ข้อที่ 15.4) เงินเดือนของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีพ จำนวน 34 คน ร้อยละ 14.40 และ (ข้อที่ 15.3) เงินเดือนของท่านมีความสอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน จำนวน 28 คน ร้อยละ 11.90 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข รายข้อ (n = 236)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
1. ด้านความสำเร็จของงาน					
1.1 ท่านแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	52 (22.00)	158 (66.90)	26 (11.00)	0 (.00)	0 (.00)
1.2 ท่านกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ	83 (35.20)	132 (55.90)	21 (8.90)	0 (.00)	0 (.00)
1.3 ท่านภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ทำไปแล้ว	65 (27.50)	144 (61.00)	27 (11.40)	0 (.00)	0 (.00)
1.4 ท่านปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	47 (19.90)	139 (58.90)	46 (19.50)	4 (1.70)	0 (.00)
1.5 ท่านวางแผนวิธีการทำงานตามเป้าหมายด้วยตนเอง	73 (30.90)	141 (59.70)	22 (9.30)	0 (.00)	0 (.00)

ตารางที่ 5 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
2. การได้รับการยอมรับ					
2.1 ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	33 (14.00)	157 (66.50)	42 (17.80)	4 (1.70)	0 (.00)
2.2 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน	31 (13.10)	152 (64.40)	48 (20.30)	5 (20.30)	0 (.00)
2.3 การแสดงความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	29 (12.30)	154 (65.30)	47 (19.90)	4 (2.50)	0 (.00)
2.4 ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	21 (8.90)	147 (62.30)	53 (22.50)	15 (6.40)	0 (.00)
2.5 ท่านได้รับการเสนอชื่อจากผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแทนหน่วยงาน ร่วมประชุมในงานสำคัญอยู่เสมอ	33 (14.00)	94 (39.80)	83 (35.20)	19 (8.10)	7 (3.00)
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
3.1 งานในหน้าที่ของท่านมีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถ	46 (19.50)	123 (52.10)	66 (28.00)	1 (.40)	0 (.00)
3.2 งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่าน	29 (12.30)	127 (53.80)	68 (28.80)	8 (3.40)	4 (1.70)
3.3 งานที่ได้รับมอบหมาย ช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	26 (11.00)	135 (57.20)	67 (28.40)	8 (3.40)	0 (.00)
3.4 องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน	38 (16.10)	136 (57.60)	41 (17.40)	17 (7.20)	4 (1.70)
3.5 ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อลักษณะงานของท่าน	38 (16.10)	136 (60.60)	46 (19.50)	5 (2.10)	4 (1.70)

GRAD VRU

ตารางที่ 5 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
4. ความรับผิดชอบ					
4.1 ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความใหม่อยู่เสมอ	39 (16.50)	142 (60.20)	51 (21.60)	4 (1.70)	0 (.00)
4.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ในเวลาที่กำหนด	69 (29.20)	145 (61.40)	22 (9.30)	0 (.00)	0 (.00)
4.3 ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้	60 (25.40)	155 (65.70)	21 (8.90)	0 (.00)	0 (.00)
4.4 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติอย่างอิสระ	41 (17.40)	150 (63.60)	40 (16.90)	5 (2.10)	0 (.00)
4.5 ท่านยินดีที่จะแก้ไขปรับปรุงงานเพื่อพบข้อบกพร่อง	89 (37.7)	130 (55.10)	17 (7.20)	0 (.00)	0 (.00)
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
5.1 ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	17 (7.20)	79 (33.50)	102 (43.20)	29 (12.30)	9 (3.80)
5.2 การเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งของท่านเป็นไปตามผลงาน ความรู้และความสามารถ	26 (11.00)	107 (45.30)	78 (33.10)	16 (6.80)	9 (3.80)
5.3 ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาในด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การประชุมและการเพิ่มประสบการณ์การทำงานอย่างต่อเนื่อง	41 (17.40)	104 (44.10)	67 (28.40)	24 (10.20)	0 (.00)
5.4 หน้าที่งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	29 (12.30)	83 (35.20)	92 (39.00)	16 (6.80)	16 (6.80)
5.5 ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีและมีการปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	19 (8.10)	126 (53.40)	50 (21.20)	35 (14.80)	6 (2.50)

GRAD VRU

ตารางที่ 5 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
6. นโยบายการบริหารขององค์กร					
6.1 หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ	20 (8.50)	158 (66.90)	39 (16.50)	15 (6.40)	4 (1.70)
6.2 นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน	20 (8.50)	138 (58.50)	64 (27.10)	10 (4.20)	4 (1.70)
6.3 นโยบายการบริหารมีความยืดหยุ่น และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	26 (11.00)	130 (55.10)	60 (25.40)	16 (6.80)	4 (1.70)
6.4 นโยบายการบริหารหน่วยงานท่านสามารถนำไปปฏิบัติได้	20 (8.50)	151 (64.00)	58 (24.60)	3 (1.30)	4 (1.70)
6.5 บุคลากรในหน่วยงานของท่านทุกคน ได้รับผิดชอบงานอย่างเสมอภาค	23 (9.70)	134 (56.80)	60 (25.40)	15 (6.40)	4 (1.70)
7. การปกครอง/การบังคับบัญชา					
7.1 ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการปกครองและการบังคับบัญชา	33 (14.00)	144 (61.00)	40 (16.90)	17 (7.20)	2 (.80)
7.2 ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี	45 (19.10)	137 (58.10)	47 (19.90)	5 (2.10)	2 (.80)
7.3 ท่านสามารถให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชาได้	33 (14.00)	134 (56.80)	57 (24.20)	6 (2.50)	6 (2.50)
7.4 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน	33 (14.00)	143 (60.60)	37 (15.70)	21 (8.90)	2 (.80)
7.5 ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้ดี	45 (19.10)	142 (60.20)	43 (18.20)	5 (2.10)	1 (.40)

GRAD VRU

ตารางที่ 5 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
8. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน					
8.1 ท่านยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน	64 (27.10)	148 (62.70)	22 (9.30)	1 (.40)	1 (.04)
8.2 ผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งงาน อธิบายงานที่มอบหมายให้แก่ท่านได้ชัดเจนเข้าใจง่าย	57 (24.20)	121 (51.30)	51 (21.60)	5 (2.10)	2 (.80)
8.3 ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองและรับฟังความคิดเห็น ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเสนอแนะความคิด	49 (20.80)	129 (54.70)	48 (20.30)	8 (3.40)	2 (.80)
8.4 ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและให้การช่วยเหลือท่านในการทำงาน	50 (21.20)	140 (59.30)	37 (15.70)	7 (3.00)	2 (.80)
8.5 การจัดสายงาน การแบ่งงานมีความชัดเจนเหมาะสม	28 (11.90)	148 (62.70)	45 (19.10)	10 (4.20)	5 (2.10)
9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
9.1 ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรม พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงานปกติ	66 (28.00)	113 (47.90)	50 (21.20)	7 (3.00)	0 (.00)
9.2 ท่านได้ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน	96 (40.70)	112 (47.50)	28 (11.90)	0 (.00)	0 (.00)
9.3 ท่านได้ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน	102 (43.20)	112 (47.50)	22 (9.30)	0 (.00)	0 (.00)
9.4 ท่านยอมรับในความรู้ ความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	100 (42.40)	110 (46.60)	25 (10.60)	1 (.40)	0 (.00)
9.5 มีการยอมรับในด้านการให้คำติชมและคำตักเตือนของเพื่อนร่วมงาน	102 (43.20)	108 (45.80)	25 (10.60)	1 (.40)	0 (.00)

GRAD VRU

ตารางที่ 5 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
10. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
10.1 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกียรติท่าน	73 (30.90)	137 (58.10)	25 (10.60)	1 (.40)	0 (.00)
10.2 ท่านช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและให้คำแนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน	55 (23.30)	145 (61.40)	35 (14.80)	1 (.40)	0 (.00)
10.3 ท่านให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค	70 (29.70)	138 (58.50)	24 (10.20)	4 (1.70)	0 (.00)
10.4 ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา	40 (16.90)	113 (47.90)	71 (30.10)	8 (3.40)	4 (1.70)
10.5 ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพ	53 (22.50)	148 (62.70)	34 (14.40)	1 (.40)	0 (.00)
11. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน					
11.1 ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความจำเป็นสำหรับหน่วยงาน	91 (38.60)	125 (53.00)	20 (8.50)	0 (.00)	0 (.00)
11.2 ท่านมองว่าตำแหน่งงานของทาน ท่านมีความเชี่ยวชาญมากพอในการปฏิบัติงาน	44 (18.60)	145 (61.40)	45 (19.10)	2 (.80)	0 (.00)
11.3 ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้	87 (36.90)	139 (58.90)	10 (4.20)	0 (.00)	0 (.00)
11.4 ท่านมีความพึงพอใจกับตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	47 (19.90)	142 (60.20)	39 (16.50)	4 (1.70)	4 (1.70)

GRAD VRU

ตารางที่ 5 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
12. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน					
12.1 ท่านมีความภูมิใจและผูกพันต่อองค์กร	51 (21.60)	136 (57.60)	41 (17.40)	3 (1.30)	5 (2.10)
12.2 ท่านมีหลักประกันของความมั่นคงในการทำงานถึงวัยเกษียณ	45 (19.10)	126 (53.40)	56 (23.70)	5 (2.10)	4 (1.70)
12.3 ตำแหน่งหน้าที่งานของท่านมีความมั่นคง	72 (30.50)	109 (46.20)	44 (18.60)	8 (3.40)	3 (1.30)
12.4 ปริมาณงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน มีความเหมาะสม	30 (12.70)	124 (52.50)	64 (27.10)	13 (5.50)	5 (2.10)
12.5 ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอและมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	44 (18.60)	142 (60.20)	41 (17.40)	9 (3.80)	0 (.00)
13. ชีวิตส่วนตัว					
13.1 ท่านมีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติ	31 (13.10)	133 (56.40)	60 (25.40)	8 (3.40)	4 (1.70)
13.2 หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการที่เอื้อต่อการเดินทาง เช่น มียานพาหนะรับ - ส่งบุคลากร	13 (5.50)	74 (31.40)	78 (33.10)	36 (15.30)	35 (14.80)
13.3 ท่านสามารถเดินทางไปทำงานสะดวกหรือไม่ลำบากจนเกินไป	50 (21.20)	115 (48.40)	46 (19.50)	18 (7.60)	7 (3.00)

GRAD VRU

ตารางที่ 5 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
13. ชีวิตส่วนตัว (ต่อ)					
13.4 งานของท่านไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิต	37 (15.70)	108 (45.80)	63 (26.70)	19 (8.10)	9 (3.80)
13.5 ท่านรู้สึกว่าการให้สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาลหรือค่าเดินทางไปราชการ มีความเหมาะสม	28 (11.90)	111 (47.00)	74 (31.40)	14 (5.90)	9 (3.80)
14. สภาพการทำงาน					
14.1 ทำเลที่ตั้งของสถานที่ปฏิบัติงานสะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน	60 (25.40)	123 (52.10)	36 (15.30)	15 (6.40)	2 (.80)
14.2 สภาพแวดล้อมทั่วไปในการปฏิบัติงาน เช่น อาคาร สถานที่ ห้องน้ำ แสงสว่าง ต้นไม้ มีความเหมาะสม	49 (20.80)	110 (46.60)	63 (26.70)	11 (4.70)	3 (1.30)
14.3 หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน	33 (14.00)	139 (58.90)	51 (21.60)	13 (5.50)	0 (.00)
14.4 วัสดุอุปกรณ์ประกอบการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ	29 (12.30)	108 (45.80)	80 (33.9)	13 (5.5)	0 (.00)
14.5 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านถูกแบ่งออกเป็นสัดส่วนเหมาะแก่การปฏิบัติงาน	41 (17.40)	117 (49.)	61 (25.80)	15 (6.40)	2 (.80)

GRAD VRU

ตารางที่ 5 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
15. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
15.1 ค่าตอบแทนและเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับระดับความสามารถของท่าน	13 (5.50)	86 (36.40)	105 (44.50)	24 (10.20)	8 (3.40)
15.2 ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	14 (5.90)	88 (37.30)	90 (38.10)	35 (14.80)	9 (3.80)
15.3 เงินเดือนมีความสอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	12 (5.10)	44 (18.60)	81 (34.30)	71 (30.10)	28 (11.90)
15.4 เงินเดือนของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีพ	13 (5.50)	61 (25.80)	84 (35.60)	44 (18.60)	34 (14.40)
15.5 เงินเดือนของท่านปรับขึ้นอย่างเหมาะสม	13 (5.50)	54 (22.90)	96 (40.70)	31 (13.10)	42 (17.80)

4.2.1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ข้อที่ 9.3) ท่านได้ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .642 รองลงมาคือด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงาน (ข้อที่ 11.3) ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สามารุปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .553 และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ข้อที่ 9.5) ท่านมีการยอมรับในด้านการให้คำติชมและตำตักเตือนของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .675 สำหรับข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นในแบบสอบถามและมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ข้อที่ 15.3) เงินเดือนมีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 2.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.052 รองลงมาคือ (ข้อที่ 15.5) เงินเดือนของท่านปรับขึ้นอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.130 และ (ข้อที่ 15.4) เงินเดือนของท่านเพียงพอต่อการดำรงคชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.112 ดังตารางที่ 6

GRAD VRU

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข รายข้อ (n = 236)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		Mean	*SD*	ระดับ
1. ความสำเร็จของงาน				
1.1	ท่านแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	4.11	.565	สูง
1.2	ท่านกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ	4.26	.611	สูง
1.3	ท่านภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ทำไปแล้ว	4.16	.605	สูง
1.4	ท่านปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	3.97	.680	สูง
1.5	ท่านวางแผนวิธีการทำงานตามเป้าหมายด้วยตนเอง	4.22	.598	สูง
2. การได้รับการยอมรับ				
2.1	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.93	.618	สูง
2.2	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับ เชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน	3.89	.639	สูง
2.3	การแสดงความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.87	.640	สูง
2.4	ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.74	.708	สูง
2.5	ท่านได้รับการเสนอชื่อจากผู้บังคับบัญชา เป็นตัวแทนหน่วยงาน ร่วมประชุมในงานสำคัญอยู่เสมอ	3.54	.933	ปานกลาง
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ				
3.1	งานในหน้าที่ของท่านมีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถ	3.91	.696	สูง
3.2	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่าน	3.72	.788	สูง
3.3	งานที่ได้รับมอบหมาย ช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.74	.742	สูง
3.4	องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน	3.79	.858	สูง
3.5	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อลักษณะงานของท่าน	3.87	.761	สูง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

GRAD VRU

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		Mean	*SD*	ระดับ
4. ความรับผิดชอบ				
4.1	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความใหม่อยู่เสมอ	3.92	.666	สูง
4.2	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ในเวลาที่กำหนด	4.20	.589	สูง
4.3	ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้	4.17	.563	สูง
4.4	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติอย่างอิสระ	3.96	.654	สูง
4.5	ท่านยินดีที่จะแก้ไขปรับปรุงงานเที่อพบข้อบกพร่อง	4.13	.598	สูง
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน				
5.1	ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.28	.908	ปานกลาง
5.2	การเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งของท่านเป็นไปตามผลงาน ความรู้และความสามารถ	3.53	.915	ปานกลาง
5.3	ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาในด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การประชุมและการเพิ่มประสบการณ์การทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.69	.877	สูง
5.4	หน้าที่งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.39	1.016	ปานกลาง
5.5	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีและมีการปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	3.50	.929	ปานกลาง
6. นโยบายการบริหารขององค์กร				
6.1	หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ	3.74	.770	สูง
6.2	นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน	3.68	.759	สูง
6.3	นโยบายการบริหารมีความยืดหยุ่น และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.67	.826	สูง
6.4	นโยบายการบริหารหน่วยงานท่านสามารถนำไปปฏิบัติได้	3.76	.693	สูง
6.5	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทุกคน ได้รับผิดชอบงานอย่างเสมอภาค	3.67	.806	สูง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

GRAD VRU

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		Mean	*SD*	ระดับ
7. การบังคับบัญชาและควบคุมดูแล				
7.1	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการปกครอง และการบังคับบัญชา	3.80	.798	สูง
7.2	ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี	3.92	.740	สูง
7.3	ท่านสามารถให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชาได้	3.77	.814	สูง
7.4	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.78	.827	สูง
7.5	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้ดี	3.95	.704	สูง
8. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน				
8.1	ท่านยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน	4.16	.630	สูง
8.2	ผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งงาน อธิบายงานที่มอบหมายให้แก่ท่านได้ชัดเจน เข้าใจง่าย	3.96	.787	สูง
8.3	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองและรับฟังความคิดเห็นตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิด	3.91	.786	สูง
8.4	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและให้การช่วยเหลือท่านในการทำงาน	3.97	.752	สูง
8.5	การจัดสายงาน การแบ่งงานมีความชัดเจนเหมาะสม	3.78	.790	สูง
9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
9.1	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงานปกติ	4.01	.783	สูง
9.2	ท่านได้ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน	4.29	.667	สูง
9.3	ท่านได้ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน	4.34	.642	สูง
9.4	ท่านยอมรับในความรู้ ความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	4.31	.673	สูง
9.5	มีการยิมรับในด้านการให้คำติชมและคำตักเตือนของเพื่อนร่วมงาน	4.32	.675	สูง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		Mean	*SD*	ระดับ
10. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา				
10.1	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกียรติท่าน	4.19	.629	สูง
10.2	ท่านช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและให้คำแนะนำ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.08	.628	สูง
10.3	ท่านให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค	4.16	.665	สูง
10.4	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.75	.836	สูง
10.5	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.07	.636	สูง
11. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน				
11.1	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความจำเป็น สำหรับหน่วยงาน	4.30	.618	สูง
11.2	ท่านมองว่าตำแหน่งงานของท่าน ท่านมีความเชี่ยวชาญมากพอในการปฏิบัติงาน	3.98	.642	สูง
11.3	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.33	.553	สูง
11.4	ท่านมีความพึงพอใจกับตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.95	.765	สูง
12. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน				
12.1	ท่านมีความภูมิใจและผูกพันต่อองค์กร	3.95	.795	สูง
12.2	ท่านมีหลักประกันของความมั่นคงในการทำงานถึงวัยเกษียณ	3.86	.805	สูง
12.3	ตำแหน่งหน้าที่งานของท่านมีความมั่นคง	4.01	.863	สูง
12.4	ปริมาณงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน มีความเหมาะสม	3.68	.843	สูง
12.5	ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอและมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.94	.715	สูง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

GRAD VRU

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		Mean	*SD*	ระดับ
13. ชีวิตส่วนตัว				
13.1	ท่านมีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติ	3.76	.786	สูง
13.2	หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการที่เอื้อต่อการเดินทาง เช่น มียานพาหนะรับ - ส่งบุคลากร	2.97	1.133	ปานกลาง
13.3	ท่านสามารถเดินทางไปทำงานสะดวกหรือไม่ลำบากจนเกินไป	3.78	.966	สูง
13.4	งานของท่านไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิต	3.61	.972	ปานกลาง
13.5	ท่านรู้สึกว่าการให้สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาลหรือค่าเดินทางไปราชการ มีความเหมาะสม	3.57	.913	ปานกลาง
14. สภาพการทำงาน				
14.1	ทำเลที่ตั้งของสถานที่ปฏิบัติงาน สะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน	3.95	.859	สูง
14.2	สภาพแวดล้อมทั่วไปในการปฏิบัติงาน เช่น อาคาร สถานที่ ห้องน้ำ แสงสว่าง ต้นไม้ มีความเหมาะสม	3.81	.862	สูง
14.3	หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน	3.81	.737	สูง
14.4	วัสดุอุปกรณ์ประกอบการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ	3.62	.803	ปานกลาง
14.5	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านถูกแบ่งออกเป็นสัดส่วน เหมาะแก่การปฏิบัติงาน	3.76	.842	สูง
15. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ				
15.1	ค่าตอบแทนและเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับระดับความสามารถของท่าน	3.31	.856	ปานกลาง
15.2	ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.27	.916	ปานกลาง
15.3	เงินเดือนมีความสอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.75	1.052	ปานกลาง
15.4	เงินเดือนของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีพ	2.89	1.112	ปานกลาง
15.5	เงินเดือนของท่านปรับขึ้นอย่างเหมาะสม	2.85	1.130	ปานกลาง

4.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

ผลการวิจัยปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข พบว่า ข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามและแสดงความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (ข้อที่ 5.1) ท่านร่วมปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้ จำนวน 87 คน ร้อยละ 36.90 รองลงมาคือ (ข้อที่ 5.4) เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะมีการวางแผนการทำงานทุกครั้งก่อนการปฏิบัติงาน จำนวน 65 คน ร้อยละ 27.50 และด้านคุณภาพงาน(ข้อที่ 1.4) งานที่ท่านทำแล้วเสร็จมีความเรียบร้อย และปฏิบัติงานทันเวลาตามกำหนด จำนวน 59 คน ร้อยละ 25.00 ส่วนข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านค่าใช้จ่าย (ข้อที่ 4.5) บ่อยครั้งในภาระงานที่ท่านได้รับ

GRAD VRU

มอบหมาย มีปริมาณมากแต่ท่านสามารถควบคุมงบประมาณ ค่าใช้จ่ายได้ จำนวน 12 คน ร้อยละ 5.10 รองลงมาคือด้านปริมาณงาน (ข้อที่ 2.2) ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม และสมดุลกับบุคลากรในหน่วยงาน จำนวน 9 คน ร้อยละ 3.80 และด้านค่าใช้จ่าย (ข้อที่ 4.1, 4.2) ท่านสามารถลดการซ้ำซ้อนการปฏิบัติงาน เพื่อลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ท่านใช้ทรัพยากร เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัดที่สุด จำนวน 4 คน ร้อยละ 1.70 ด้านปริมาณงาน (ข้อที่ 2.4) ปริมาณงานในปัจจุบันมีความเพียงพอกับเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ท่านใช้งานจำนวน 4 คน ร้อยละ 1.70 และด้านเวลา (ข้อที่ 3.1) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 4 คน ร้อยละ 1.70 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข รายข้อ (n = 236)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
1. ด้านคุณภาพงาน					
1.1 งานที่ท่านปฏิบัติแล้วเสร็จมีความถูกต้อง	37 (15.70)	173 (73.30)	25 (10.60)	1 (.40)	0 (.00)
1.2 งานที่ท่านปฏิบัติแล้วเสร็จเป็นงานที่มีคุณภาพ	43 (18.20)	159 (67.40)	34 (14.40)	0 (.00)	0 (.00)
1.3 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	54 (22.90)	145 (61.40)	37 (15.70)	0 (.00)	0 (.00)
1.4 งานที่ทำแล้วเสร็จมีความเรียบร้อย และปฏิบัติงานทันเวลาตามกำหนด	59 (25.00)	149 (63.10)	28 (11.90)	0 (.00)	0 (.00)
1.5 ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ โดยไม่มีการผิดพลาด	31 (13.10)	149 (63.10)	52 (22.00)	4 (1.70)	0 (.00)
2. ด้านปริมาณงาน					
2.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณที่หน่วยงานกำหนด	43 (18.20)	137 (58.10)	55 (23.30)	1 (.40)	0 (.00)

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
2. ด้านปริมาณงาน (ต่อ)					
2.2 ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมและสมดุลกับบุคลากรในหน่วยงาน	30 (12.70)	119 (50.40)	58 (24.60)	20 (8.50)	9 (3.80)
2.3 มีการบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	22 (9.30)	140 (59.30)	74 (31.40)	0 (.00)	0 (.00)
2.4 ปริมาณงานในปัจจุบันมีความเพียงพอกับเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ท่านใช้งาน	19 (8.10)	145 (61.40)	61 (25.80)	7 (3.00)	4 (1.70)
2.5 ปริมาณงานที่ปฏิบัติเสร็จสิ้นในปัจจุบันมีคุณภาพตามเป้าหมาย	29 (12.30)	154 (65.30)	47 (19.90)	6 (2.50)	0 (.00)
3. ด้านเวลา					
3.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย	23 (9.70)	138 (58.50)	69 (29.20)	2 (.80)	4 (1.70)
3.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จทันเวลาตามที่กำหนด	41 (17.40)	146 (61.90)	49 (20.80)	0 (.00)	0 (.00)
3.3 ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย แต่ผลงานมีความถูกต้องและมีคุณภาพ	26 (11.00)	140 (59.30)	65 (27.50)	5 (2.10)	0 (.00)
3.4 มีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด	41 (17.40)	143 (60.60)	51 (21.60)	1 (.40)	0 (.00)
3.5 ปริมาณงานที่ได้รับมีจำนวนมากแต่ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามกำหนด	34 (14.40)	102 (43.20)	81 (34.30)	16 (6.80)	3 (1.30)
4. ด้านค่าใช้จ่าย					
4.1 ท่านสามารถลดการซ้ำซ้อนการปฏิบัติงานเพื่อลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน	15 (6.40)	126 (53.40)	79 (33.50)	12 (5.10)	4 (1.70)

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
4. ด้านค่าใช้จ่าย (ต่อ)					
4.2 ท่านใช้ทรัพยากร เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัด	37 (15.70)	137 (58.10)	57 (24.20)	1 (.40)	4 (1.70)
4.3 งานที่ท่านทำแล้วเสร็จ เกิดจากการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด	49 (20.80)	136 (57.60)	46 (19.50)	5 (2.10)	0 (.00)
4.4 ท่านมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และวิธีปฏิบัติงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน	39 (16.50)	154 (65.30)	42 (17.80)	1 (.40)	0 (.00)
4.5 บ่อยครั้งในภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีปริมาณมากแต่ท่านสามารถควบคุมงบประมาณ ค่าใช้จ่ายได้	14 (5.90)	86 (36.40)	100 (42.40)	24 (10.20)	12 (5.10)
5. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน					
5.1 ท่านร่วมปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้	87 (36.90)	112 (47.50)	37 (15.70)	0 (.00)	0 (.00)
5.2 ท่านวางแผนการทำงานให้มีความเหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่	54 (22.90)	146 (61.90)	36 (15.30)	0 (.00)	0 .00)
5.3 บ่อยครั้งที่ท่านปฏิบัติงานที่มีปริมาณมากเสร็จสิ้นตามเป้าหมายที่กำหนด	46 (19.50)	139 (58.90)	51 (21.60)	0 (.00)	0 (.00)
5.4 เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะมีวางแผนการทำงานทุกครั้งก่อนการปฏิบัติงาน	65 (27.50)	135 (57.20)	35 (14.80)	1 (.40)	0 (.00)
5.5 ท่านได้รับการช่วยเหลือเรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานอยู่เป็นประจำ	53 (22.50)	138 (58.50)	40 (16.90)	5 (2.10)	0 (.00)

4.3.1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (ข้อที่ 5.1) ท่านร่วมปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .695 รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน (ข้อที่ 1.4) งานที่ทำแล้วเสร็จ มีความเรียบร้อย และปฏิบัติงานทันเวลาตามกำหนด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .594

และด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (ข้อที่ 5.4) เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะมี การวางแผนการทำงานทุกครั้งก่อนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .655 สำหรับข้อคำถามที่กลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นในแบบสอบถามและมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย (ข้อที่ 4.5) บ่อยครั้งในภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณมาก แต่ท่านสามารถควบคุมงบประมาณ ค่าใช้จ่ายได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .912 รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย (ข้อที่ 4.1) ท่านสามารถลดการซ้ำซ้อน การปฏิบัติงาน เพื่อลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .760 และด้านเวลา (ข้อที่ 3.5) ปริมาณงานที่ได้รับมีจำนวนมากแต่ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามกำหนด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .858 ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขรายข้อ (n = 236)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		Mean	*SD*	ระดับ
1. ด้านคุณภาพงาน				
1.1	งานที่ท่านปฏิบัติแล้วเสร็จมีความถูกต้อง	4.04	.528	สูง
1.2	งานที่ท่านปฏิบัติแล้วเสร็จเป็นงานที่มีคุณภาพ	4.04	.571	สูง
1.3	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	4.07	.618	สูง
1.4	งานที่ทำแล้วเสร็จมีความเรียบร้อย และปฏิบัติงานทันเวลาตามกำหนด	4.13	.594	สูง
1.5	ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ โดยไม่มีการผิดพลาด	3.88	.637	สูง
2. ด้านปริมาณงาน				
2.1	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณที่หน่วยงานกำหนด	3.94	.656	สูง
2.2	ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม และสมดุลกับบุคลากรในหน่วยงาน	3.60	.947	ปานกลาง
2.3	มีการบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.78	.600	สูง
2.4	ปริมาณงานในปัจจุบันมีความเพียงพอกับเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่ท่านใช้งาน	3.71	.728	สูง
2.5	ปริมาณงานที่ปฏิบัติเสร็จสิ้นในปัจจุบัน มีคุณภาพตามเป้าหมาย	3.87	.640	สูง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

GRAD VRU

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	Mean	*SD*	ระดับ
3. ด้านเวลา			
3.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย	3.74	.714	สูง
3.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จทันเวลาตามที่กำหนด	3.97	.618	สูง
3.3 ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย แต่ผลงานมีความถูกต้องและมีคุณภาพ	3.79	.656	สูง
3.4 มีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด	3.95	.637	สูง
3.5 ปริมาณงานที่ได้รับมีจำนวนมากแต่ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามกำหนด	3.63	.858	ปานกลาง
4. ด้านค่าใช้จ่าย			
4.1 ท่านสามารถลดการซ้ำซ้อนการปฏิบัติงาน เพื่อลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน	3.58	.760	ปานกลาง
4.2 ท่านใช้ทรัพยากร เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัดที่สุด	3.86	.741	สูง
4.3 งานที่ท่านทำแล้วเสร็จ เกิดจากการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด	3.97	.699	สูง
4.4 ท่านมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และวิธีปฏิบัติงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน	3.98	.601	สูง
4.5 บ่อยครั้งในภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีปริมาณมากแต่ท่านสามารถควบคุมงบประมาณ ค่าใช้จ่ายได้	3.28	.912	ปานกลาง
5. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน			
5.1 ท่านร่วมปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้	4.21	.695	สูง
5.2 ท่านวางแผนการทำงานให้มีความเหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่	4.08	.614	สูง
5.3 บ่อยครั้งที่ท่านปฏิบัติงานที่มีปริมาณมาก เสร็จสิ้นตามเป้าหมายที่กำหนด	3.98	.642	สูง
5.4 เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะมีวางแผนการทำงานทุกครั้งก่อนการปฏิบัติงาน	4.12	.655	สูง
5.5 ท่านได้รับการช่วยเหลือเรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานอยู่เป็นประจำ	4.01	.693	สูง

4.3.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .570 รองลงมา คือ ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .511 และด้านเวลา มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .488 โดยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .624 ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข รายด้าน (n = 236)

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	Mean	*SD*	ระดับ
1. ด้านคุณภาพงาน	4.03	.511	สูง
2. ด้านปริมาณงาน	3.78	.594	สูง
3. ด้านเวลา	3.81	.488	สูง
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.73	.557	สูง
5. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	4.07	.570	สูง
รวม	**3.94**	**.624**	**สูง**

สรุปผลการวิจัย พบว่า ระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรการสาธารณสุขที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับสูง จำนวน 179 คน ร้อยละ 75.80 และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 57 คน ร้อยละ 24.20 ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (n = 236)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับปานกลาง (2.34 – 3.66)	57	24.20
ระดับสูง (3.67 – 5.00)	179	75.80
รวม	**236**	**100.00**

GRAD VRU

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะประชากรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขอบุคลากรสาธารณสุข

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะประชากรกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะประชากร ได้แก่ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และตำแหน่งสายงาน มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้านลักษณะประชากร ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะประชากรกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข (n = 236)

ตัวแปร	**จำนวน (ร้อยละ)**		χ^2	*p-value*
	สูง	**ปานกลาง**		
เพศ			.287	.565
ชาย	32 (17.90)	12 (21.10)		
หญิง	147 (82.10)	45 (78.90)		
อายุ (ปี)			.324	.851
24 – 36	85 (47.50)	28 (49.10)		
37 – 49	70 (39.10)	23 (40.40)		
50 – 59	24 (13.40)	6 (10.50)		
ประเภทบุคลากร			6.355	.043*
ข้าราชการ	140 (78.21)	48 (84.21)		
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	14 (7.82)	2 (3.51)		
ลูกจ้างชั่วคราว	1 (0.56)	1 (1.75)		
พนักงานจ้างเหมาบริการ	24 (13.41)	6 (10.53)		

GRAD VRU

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน (ร้อยละ)		χ^2	*p-value*
	สูง	ปานกลาง		
ตำแหน่งสายงาน			9.783	.044*
พยาบาลวิชาชีพ	34 (19.00)	14 (24.57)		
นักวิชาการสาธารณสุข	81 (45.30)	29 (50.88)		
แพทย์แผนไทย	4 (2.23)	1 (1.75)		
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	28 (15.64)	12 (21.05)		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)			2.129	.345
8,870 – 28,844	96 (53.60)	27 (47.40)		
48,820 – 68,790	32 (17.90)	8 (14.00)		
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)			2.018	.569
1 - 10 (ปี)	110 (61.45)	29 (50.88)		
11 – 20 (ปี)	37 (20.67)	15 (26.32)		
21 – 30 (ปี)	24 (13.41)	10 (17.54)		

**p-value <.05*

4.5 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาสธารณสุขที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.5.1 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรด้วยกันในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรต้นเพื่อดูความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นจนอาจทำให้เกิดปัญหา

GRAD VRU

Multicollinearity หรือไม่ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติ Tolerance และค่า VIF ผลการทดสอบพบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรต้นมีค่ามากกว่า .10 ทุกตัวแปรรวมทั้งหมด 23 ตัวแปร ส่วนค่า VIF ของตัวแปรต้นมีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัวแปรเช่นเดียวกัน รวมทั้งหมด 23 ตัวแปร และเมื่อพิจารณาจากค่า Tolerance และค่า VIF พบว่าไม่มีตัวแปรต้นตัวใดที่มีความสัมพันธ์กันอาจทำให้เกิดปัญหาภาวะที่ตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กันสูง (Multicollinearity) ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรต้นด้วยกัน เพื่อทดสอบปัญหาภาวะตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กันสูง(Multicollinearity) โดยใช้สถิติ Tolerance และค่า VIF

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
ความสำเร็จของงาน (X_1)	.755	1.324
การได้รับการยอมรับ (X_2)	.442	2.262
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_3)	.432	2.317
ความรับผิดชอบ (X_4)	.429	2.331
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5)	.505	1.980
นโยบายการบริหารขององค์กร (X_6)	.419	2.386
การปกครอง/การบังคับบัญชา (X_7)	.352	2.839
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_8)	.474	2.109
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_9)	.504	1.986
ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{10})	.474	2.109
ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน (X_{11})	.556	1.799
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (X_{12})	.556	1.798
ชีวิตส่วนตัว (X_{13})	.426	2.346
สภาพการทำงาน (X_{14})	.589	1.699
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_{15})	.618	1.619

4.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อคัดเลือกตัวแปรต้นที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Method)

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรต้นจำนวน 7 ตัวแปรจากทั้งหมด 15 ตัวแปรและพบว่า Model ที่ 7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_8) สภาพการทำงาน (X_{14}) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{10}) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_{15})

GRAD VRU

และนโยบายการบริหารขององค์กร (X_6) มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร โดยสามารถแสดงผลข้อมูลได้ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

Model	R	R^2	Adj. R^2	Std.Error Of the Estimate	Chang Statistics					Durbin Watson
					R^2 change	F Change	df1	df2	Sig. F change	
1.	.558[a]	.311	.309	.35666	.311	105.868	1	234	.001	
2.	.598[b]	.358	.352	.34520	.046	16.793	1	233	.001	
3.	.629[c]	.395	.388	.33565	.038	14.442	1	232	.001	
4.	.643[d]	.413	.403	.33145	.018	6.917	1	231	.009	
5.	.656[e]	.431	.418	.32718	.018	7.072	1	230	.008	
6.	.670[f]	.449	.434	.32262	.018	7.557	1	229	.006	
7.	.678[g]	.459	.443	.32019	.011	4.487	1	228	.035	2.256

หมายเหตุ : a. Predictors: (Constant), ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(X_8)

b. Predictors: (Constant), ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(X_8), สภาพการทำงาน (X_{14})

c. Predictors: (Constant), ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(X_8), สภาพการทำงาน (X_{14}), ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{10})

d. Predictors: (Constant), ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(X_8), สภาพการทำงาน (X_{14}),ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{10}), ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_3)

e. Predictors: (Constant), ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(X_8), สภาพการทำงาน (X_{14}),ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{10}), ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_3), ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5)

f. Predictors: (Constant), ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(X_8), สภาพการทำงาน (X_{14}), ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{10}), ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_3), ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5), ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_{15})

g. Predictors: (Constant), ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา(X_8), สภาพการทำงาน (X_{14}), ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{10}), ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_3), ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5), ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_{15}), นโยบายการบริหารขององค์กร (X_6)

h. Dependent Varible : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1.	(Constant)	1.353	.139		9.764	.000		
	X_8	.513	.050	.558	10.289	.000	1.000	1.000
2.	(Constant)	1.107	.147		7.537	.000		
	X_8	.436	.052	.475	8.439	.000	.870	1.149
	X_{14}	.174	.042	.231	4.098	.000	.870	1.149
3.	(Constant)	.648	.187		3.461	.001		
	X_8	.326	.058	.355	5.617	.000	.653	1.532
	X_{14}	.183	.041	.242	4.419	.000	.867	1.153
	X_{10}	.261	.069	.226	3.800	.000	.735	1.360
4.	(Constant)	.477	.196		2.435	.016		
	X_8	.315	.057	.343	5.475	.000	.49	1.541
	X_{14}	.167	.041	.221	4.031	.000	.848	1.179
	X_{10}	.240	.068	.208	3.517	.001	.725	1.379
	X_3	.115	.044	.138	2.630	.009	.923	1.084
5.	(Constant)	.446	.194		2.305	.022		
	X_8	.351	.058	.382	6.013	.082	.614	1.630
	X_{14}	.183	.041	.243	4.440	.000	.828	1.207
	X_{10}	.241	.067	.209	3.581	.000	.725	1.379
	X_3	.169	.048	.203	3.543	.000	.755	1.324
	X_5	-.110	.041	-.162	-2.659	.008	.670	1.492
6.	(Constant)	.483	.191		2.523	.012		
	X_8	.333	.058	.382	5.742	.000	.606	1.652
	X_{14}	.154	.042	.243	3.671	.000	.776	1.288
	X_{10}	.233	.066	.209	3.509	.001	.724	1.381
	X_3	.171	.047	.203	3.639	.000	.755	1.324
	X_5	-.148	.043	-.162	-3.439	.001	.600	1.666
	X_{15}	.096	.035	-.162	2.749	.006	.695	1.439

ตารางที่ 14 (ต่อ)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
7.	(Constant)	.456	.190		2.393	.018		
	X_8	.303	.059	.330	5.134	.000	.573	1.746
	X_{14}	.142	.042	.188	3.375	.001	.762	1.312
	X_{10}	.232	.066	.201	3.513	.001	.724	1.381
	X_3	.144	.048	.173	2.973	.003	.702	1.424
	X_5	-.169	.043	-.249	-3.860	.000	.569	1.759
	X_{15}	.088	.035	-.149	2.543	.012	.688	1.453
	X_6	.108	.051	-.135	2.118	.035	.581	1.721

จากตารางที่ 14 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าสัมประสิทธิ์ของการกำหนดของตัวแปรที่ถูกคัดสรรร่วมกันในการกำหนดความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรต้นประกอบด้วย Model ที่ 7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_8) สภาพการทำงาน (X_{14}) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (X_{10}) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (X_5) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_{15}) และนโยบายการบริหารขององค์กร (X_6) มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร (Y) ในระดับสูงที่สุดที่ค่า R = .678 หมายความว่าถ้าหากค่าตัวแปรต้นแต่ละตัวเพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร (Y) จะเพิ่มขึ้นเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของการกำหนด (Coefficient of determination) หรือ R^2 พบว่ามีค่ามากที่สุดที่ R^2 = .443 โดยสามารถเขียนสมการถดถอยพหุคูณได้ดังนี้

$$\hat{y} = .56 + .303(X_8) + .142(X_{14}) + .232(X_{10}) + .144(X_3) + .169(X_5) + .088(X_{15}) + .108(X_6)$$

แทนค่า

$\hat{y}$ = ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

X_8 = ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

X_{14} = สภาพการทำงาน

X_{10} = ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

X_3 = ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

X_5 = ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

GRAD VRU

X_{15} = ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

X_6 = นโยบายการบริหารขององค์กร

จากสมการถดถอยพหุคูณและเขียนสมการคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

$\widehat{zy}$ = .330$(ZX_8)^*$ + .188$(ZX_{14})^*$ + .201$(ZX_{10})^*$ + .173$(ZX_3)^*$ + .249$(ZX_5)^*$ + .149$(ZX_{15})^*$ + .35$(ZX_6)^*$

$\widehat{zy}$ = .330(ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา)* + .188(สภาพการทำงาน)* + .201(ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา)* + 0.173(ลักษณะงานที่ปฏิบัติ)* + .249(ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน)* + .149 (ค่าตอบแทนและสวัสดิการ)* + .35(นโยบายการบริหารขององค์กร)*

GRAD VRU

บทที่ 5
การสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ใช้รูปแบบการวิจัยแบบภาคตัดขวาง (Cross–sectional Analytical Study) มีวัตถุประสงค์เพื่อวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์บริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรสาธารณสุข อายุตั้งแต่ 18 -59 ปี ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งปฏิบัติงานในสายงานวิชาการทางสุขภาพและสายงานสนับสนุนบริการทางสุขภาพ จำนวน 236 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะประชากร ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยหาความตรงเชิงเนื้อหาด้วยการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่มีค่าอยู่ระหว่าง .67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นมีค่าดังนี้ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ .895 และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เท่ากับ .704 โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะประชากรกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข โดยใช้สถิติการทดสอบไคสแควร์ และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข โดยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ผู้วิจัยขอนำเสนอสรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.40 มีช่วงอายุระหว่าง 24 – 36 ปี ร้อยละ 47.90 มีสถานภาพสมรสแล้ว ร้อยละ 54.70 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 89.40 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 79.70 อยู่ในสายงานนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 46.60 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 8,870 – 28,844 บาท ต่อเดือน ร้อยละ 52.10 และมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง .7 – 12.70 ปี ร้อยละ 67.80 จากการหาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะประชากร ได้แก่ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และตำแหน่งสายงาน มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยด้านลักษณะประชากร ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ระดับ .05 และพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่

GRAD VRU

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านนโยบายการบริหารขององค์กร โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ร้อยละ 58.3

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร สามารถแบ่งการอภิปรายผลการวิจัยเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

5.2.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ให้ความสำคัญกับด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาจะดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงานทุกครั้ง รวมถึงการปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้ มากที่สุด อาจกล่าวได้ว่าบุคลากรสาธารณสุขมีกระบวนการจัดการ การปฏิบัติงานทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายการวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องมีความสอดคล้องกับงาน ระยะเวลา รวมถึงงบประมาณที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับการงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมุ่งเน้นไปที่กระบวนการในการปฏิบัติงาน การวางแผนก่อนการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดการด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและผลการดำเนินงานมากที่สุด

5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะประชากรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะประชากร ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และตำแหน่งสายงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทั้ง 3 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับที่ไม่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยไพลิน อิงบุญ (2562) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามราช จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน มีผลต่อแรงจูงใจและการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี พันธ์แตงไทย (2564) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า ระดับการศึกษา ตำแหน่งสายงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานในเชิงบวก ในส่วนลักษณะประชากรด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า เพศของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

ผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การยริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และนโยบายการบริหารขององค์กร อยู่ในระดับสูงและให้ความสำคัญมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งรัตน์ ทองน้อย (2562) ได้วิจัยเรื่องแรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิคในจังหวัดปทุมธานี โดยผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน รวมถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยไพลิน อิงบุญ (2562) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามราช จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แลมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามราช จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้บังคับบัญชาของหน่วยบริการทางสุขภาพ ควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่ผลการวิจัยบ่งบอกถึงผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง รวมถึงด้านสภาพการทำงานซึ่งหมายถึงบรรยากาศในสถานที่ปฏิบัติงานที่เป็นกันเอง การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ต้องตระหนักถึงความถนัด ความเชี่ยวชาญของผู้ปฏิบัติงานด้วย หากมอบหมายงานที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ถนัดจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานโดยตรง นอกจากนี้ยังพบว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่บคุลากรสาธารณสุขทุกสายงานต้องการจากการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก เนื่องจากเป็นปัจจัยพื้นฐานของ

GRAD VRU

การดำเนินชีวิตประจำวัน ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาต้องประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงานอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค จะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจให้กับบุคลากรสาธารณสุขมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเฉพาะบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาครเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตการวิจัยให้กว้าง และครอบคลุมยิ่งขึ้น เช่น บุคลากรสาธารณสุขในสังกัดโรงพยาบาล บุคลากรสาธารณสุขในคลินิกเอกชน เพื่อให้ทราบความคิดเห็นที่มีความหลากหลายและแตกต่างเพิ่มขึ้น

2) ควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมถึงกลุ่มงานหรือสายงานอื่นที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ เช่น พนักงานบริการ พนักงานช่วยเหลือคนไข้ พนักงานทำความสะอาด เพื่อสะท้อนให้ทราบถึงความต้องการของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่ม

3) ควรมีการเพิ่มการศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม ที่อาจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข เช่น ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อไปในอนา

GRAD VRU

บรรณานุกรม

กมลพร กัลยาณมิตร. (2560). *การนำนโยบายอยู่ดีมีสุขไปปฏิบัติ ในจังหวัดนนทบุรี*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทร์สม. (2564) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรังสิต.

ชาคริตส์ ปานผ่อง. (2564). *การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง*. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

พิมลจรรย์ นามวัฒน์. (2544). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารธุรกิจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล.

พรรณิดา คำนา. (2562). *ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิตยา พรมจันทร์. (2562). *แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซีฟา จำกัด (มหาชน)*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.

นัฐพร ปักษี. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน Work from Home ของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร*. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ชมนภัส วิจิตรชัยกุล. (2563). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า).

ฐานิฎา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2561). *ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข*. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พัชรี พันธุ์แตงไทย. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

GRAD VRU

ณัชชา ใจตรง. (2565). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้).* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ณัฐณิชา สมฤทธิ์. (2564). *การศึกษาปัจจัยลักษณะงาน แรงจูงใจในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์การของพนักงานบริษัททท่องเที่ยวแห่งหนึ่ง ในจังหวัดพังงา.* [สารนิพนธ์ปริญญาหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถามศึกษาจังหวัดสระบุรี.* วิ[ทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ดาวนภา เกตุทอง. (2564). การกระจายอำนาจสู่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น**.** *วารสารวิชาการ มจรเพชรบุรีปริทรรศน์,* 3(2),133-160. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มาลินี นกศิริ. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ออโต้พาร์ท จำกัด.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชนครินทร์.

รณฤทธิ์ สิชฌนังศุ. (2560). *อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รัญญา ชื่นชม. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร.* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วุฒิสาร ตันไชย และเอกวีร์ มีสุข. (2560*). ระบบการปกครองท้องถิ่นประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน : ราชอาณาจักรไทย.* วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น. สถาบันพระปกเกล้า กรุงเทพมหานคร

พิรุณย์ ป้องทับไทย. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

พลอยไพลิน อิงบุญ. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน).* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

ศศิมาศ หอมบุญมา. (2561). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

GRAD VRU

ษิญาภา วงศ์อุรา. (2564). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม.* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2561). *การพัฒนาองค์การและแรงจูงใจ.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สาวิตรี สองศรี. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง.* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรังสิต.

สมยศ นาวีการ. (2549). *การพัฒนาองค์การและแรงจูงใจ.* บรรณกิจ

สุจิตรา ดิษธรรม. (2551). *อำนาจพยากรณ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ความเชื่ออำนาจภายในตนและค่านิยมในการทำงาน ต่อพฤติกรรมการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีตามตัวแบบ "I AM READY".* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2562*). แนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด.* สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. ทำเนียบรัฐบาล เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร

อนุชา กาญจนกุลไพศาล. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม.* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

Angela, D., David, S., & Ulrich, S. (2022). *HoMinisterial Reorganization Affects the Work Motivation of Top-Level Bureaucrats***.** Department of Political Science. University of Bamberg, 96045 Bamberg Germany.

Barnard, C. (1969). *Organization and Management*. Cambridg, Mass. Harvard University Press.

Cristina, L., Carmen, D., Jose, L. M. and Susana-Lin. (2022). *The Influence of Enterpreneurial Motivation on the Valuation of Socioeconomic Benefits of Business Incubator Function.* Deparment of Applied Economics I, Economic History and Institutions, Rey Juan Carlos University, Paseo de los Artilleros s/n, 28032 Madrid, Spain.

DuBrin, J. A. (1989). *Leadership: Resarch Findings, Practice, and Skills.* New York: Houghton Miftlin Company.

GRAD VRU

Harrington, E. (1992). *The Twelve Principles of Efficiency.* New York The Engineering Magazine.

Herzberg, F., Mausner, B. and Synderman, B. (1959). *The Motivation to Work.* New York: John Wiley.

Nur, N. and Sri, S. (2022). *Analisis of the Effect of Ability and Motivation on Performance of Counter Employees at the Social Service of Medan City in 2020-2022.* Universitas Dehasen University Bengkulu.

Rais, H., Yuyun, E. P., Tustiyana, W. and Yusf, G. (2023). *International and Indonesia's Teacher Performance.* Education Administration Program, Faculty of Teacher Training and Education, Basic Education Program. Universitas Pakuan, Bogor.

Russell, C. J., (2001). *"A Longitudinal Study of Top-Level Executive Performance." Journal of Applied Psychology,* no. August

Woodcock, M. (1989). *Team development manual*. Great Britain: Gower Publishing.

GRAD VRU



ภาคผนวก

GRAD VRU



ภาคผนวก ก

GRAD VRU



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข
ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

คำชี้แจง

1. งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลกรสาธารณสุข ประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข แพทย์แผนไทย เจ้าพนักงานสาธารณสุข เจ้าพนักงานธุรการ ที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

3. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

ส่วนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

4. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นการรวบรวมข้อมูลด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขแต่อย่างใด โปรดแสดงความคิดเห็นตามสภาพความเป็นจริงและตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เพื่อครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถาม โดยข้อมูลที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมา จะเป็นความลับสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ และขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

กรวุธ อุติเนตร
นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขมหาบัณฑิต
สาขาการจัดการระบบสุขภาพ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

GRAD VRU

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน ☐ ที่ตรงกับข้อมูลความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ 1. หญิง ☐ 2. ชาย

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพ

☐ 1. โสด ☐ 2. สมรส

☐ 3. หม้าย ☐ 4. หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

☐ 1. อนุปริญญา/ปวส. ☐ 2. ปริญญาตรี

☐ 3. ปริญญาโท ☐ 4. ปริญญาเอก

5. ประเภทบุคลากร

☐ 1. ข้าราชการ อบจ. ☐ 2. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

☐ 3. ลูกจ้างชั่วคราว ☐ 4. จ้างเหมาบริการ

☐ 5. อื่นๆ(โปรดระบุ).....

6. ตำแหน่งสายงาน

☐ 1. พยาบาลวิชาชีพ ☐ 2. นักวิชาการสาธารณสุข

☐ 3. แพทย์แผนไทย ☐ 4. เจ้าพนักงานสาธารณสุข

☐ 5. เจ้าพนักงานธุรการ 6. อื่นๆ(โปรดระบุ).....

7. เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ.....บาท

8. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี

GRAD VRU

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยให้ค่าคะแนน ดังนี้

5 คะแนน เท่ากับ ระดับมากที่สุด
4 คะแนน เท่ากับ ระดับมาก
3 คะแนน เท่ากับ ระดับปานกลาง
2 คะแนน เท่ากับ ระดับน้อย
1 คะแนน เท่ากับ ระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	1. ความสำเร็จของงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.1	ค่าตอบแทนและเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับระดับความสามารถของท่าน					
1.2	ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ					
1.3	เงินเดือนมีความสอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
1.4	เงินเดือนของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีพ					
1.5	เงินเดือนของท่านปรับขึ้นอย่างเหมาะสม					
ข้อที่	**2. การได้รับการยอมรับ**	**ระดับความคิดเห็น**				
		5	**4**	**3**	**2**	**1**
2.1	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
2.2	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับ เชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน					
2.3	การแสดงความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
2.4	ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
2.5	ท่านได้รับการเสนอชื่อจากผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแทนหน่วยงานร่วมประชุมในงานสำคัญอยู่เสมอ					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร (ต่อ)

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยให้ค่าคะแนน ดังนี้

5 คะแนน เท่ากับ ระดับมากที่สุด
4 คะแนน เท่ากับ ระดับมาก
3 คะแนน เท่ากับ ระดับปานกลาง
2 คะแนน เท่ากับ ระดับน้อย
1 คะแนน เท่ากับ ระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3.1	งานในหน้าที่ของท่านมีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถ					
3.2	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่าน					
3.3	งานที่ได้รับมอบหมาย ช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
3.4	องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน					
3.5	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
ข้อที่	**4. ความรับผิดชอบ**	**ระดับความคิดเห็น**				
		5	4	3	2	1
4.1	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใหม่ๆอยู่เสมอ					
4.2	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้สำเร็จสุล่วงตามวัตถุประสงค์ภายในเวลาที่กำหนด					
4.3	ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้					
4.4	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติอย่างอิสระ					
4.5	ท่านยินดีที่จะแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่อง					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร (ต่อ)

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยให้ค่าคะแนน ดังนี้

5 คะแนน เท่ากับ ระดับมากที่สุด
4 คะแนน เท่ากับ ระดับมาก
3 คะแนน เท่ากับ ระดับปานกลาง
2 คะแนน เท่ากับ ระดับน้อย
1 คะแนน เท่ากับ ระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5.1	ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
5.2	การเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งของท่านเป็นไปตามผลงาน ความรู้และความสามารถ					
5.3	ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาในด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การประชุมและการเพิ่มประสบการณ์การทำงานอย่างต่อเนื่อง					
5.4	หน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
5.5	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีและมีการปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม					
ข้อที่	**6. นโยบายการบริหารขององค์กร**	**ระดับความคิดเห็น**				
		5	4	3	2	1
6.1	หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ					
6.2	นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน					
6.3	นโยบายการบริหารมีความยืดหยุ่น และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
6.4	นโยบายการบริหารหน่วยงานท่านสามารถนำไปปฏิบัติได้					
6.5	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทุกคน ได้รับผิดชอบงานอย่างเสมอภาค					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร (ต่อ)

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยให้ค่าคะแนน ดังนี้

5 คะแนน เท่ากับ ระดับมากที่สุด
4 คะแนน เท่ากับ ระดับมาก
3 คะแนน เท่ากับ ระดับปานกลาง
2 คะแนน เท่ากับ ระดับน้อย
1 คะแนน เท่ากับ ระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	7. การปกครอง/การบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7.1	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการปกครอง และการบังคับบัญชา					
7.2	ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี					
7.3	ท่านสามารถให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชาได้					
7.4	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน					
7.5	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้ดี					
ข้อที่	**8. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน**	**ระดับความคิดเห็น**				
		5	4	3	2	1
8.1	ท่านยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน					
8.2	ผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งงาน อธิบายงานที่มอบหมายให้แก่ท่านได้ชัดเจน เข้าใจง่าย					
8.3	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองและรับฟังความคิดเห็นตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิด					
8.4	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและให้การช่วยเหลือท่านในการทำงาน					
8.5	การจัดสายงาน การแบ่งงานมีความชัดเจนเหมาะสม					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร (ต่อ)

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยให้ค่าคะแนน ดังนี้

5 คะแนน เท่ากับ ระดับมากที่สุด
4 คะแนน เท่ากับ ระดับมาก
3 คะแนน เท่ากับ ระดับปานกลาง
2 คะแนน เท่ากับ ระดับน้อย
1 คะแนน เท่ากับ ระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
9.1	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรม พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงานปกติ					
9.2	ท่านได้ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน					
9.3	ท่านได้ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน					
9.4	ท่านยอมรับในความรู้ ความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน					
9.5	ท่านยอมรับการให้คำติชมและคำตักเตือนของเพื่อนร่วมงาน					
ข้อที่	**10. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา**	**ระดับความคิดเห็น**				
		5	4	3	2	1
10.1	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกียรติท่าน					
10.2	ท่านช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและให้คำแนะนำ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน					
10.3	ท่านให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค					
10.4	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
10.5	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร (ต่อ)

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยให้ค่าคะแนน ดังนี้

5 คะแนน เท่ากับ ระดับมากที่สุด
4 คะแนน เท่ากับ ระดับมาก
3 คะแนน เท่ากับ ระดับปานกลาง
2 คะแนน เท่ากับ ระดับน้อย
1 คะแนน เท่ากับ ระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	11. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11.1	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความจำเป็น สำหรับหน่วยงาน					
11.2	ท่านมองว่าตำแหน่งงานของท่านมีความเชี่ยวชาญมากพอในการปฏิบัติงาน					
11.3	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้					
11.4	ท่านมีความพึงพอใจกับตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					
ข้อที่	**12. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน**	**ระดับความคิดเห็น**				
		5	**4**	**3**	**2**	**1**
12.1	ท่านมีความภูมิใจและผูกพันต่อองค์กร					
12.2	ท่านมีหลักประกันของความมั่นคงในการทำงานถึงวัยเกษียณ					
12.3	ตำแหน่งหน้าที่งานของท่านมีความมั่นคง					
12.4	ปริมาณงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน มีความเหมาะสม					
12.5	ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
ข้อที่	**13. ชีวิตส่วนตัว**	**ระดับความคิดเห็น**				
		5	4	3	2	1
13.1	ท่านมีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติ					
13.2	หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการที่เอื้อต่อการเดินทาง เช่น มียานพาหนะรับ – ส่งบุคลากร					
13.3	ท่านสามารถเดินทางไปทำงานสะดวกหรือไม่ลำบากจนเกินไป					
13.4	งานของท่านไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิต					
13.5	ท่านรู้สึกว่าการให้สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาลหรือค่าเดินทางไปราชการ มีความเหมาะสม					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร (ต่อ)

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยให้ค่าคะแนน ดังนี้

5 คะแนน เท่ากับ ระดับมากที่สุด
4 คะแนน เท่ากับ ระดับมาก
3 คะแนน เท่ากับ ระดับปานกลาง
2 คะแนน เท่ากับ ระดับน้อย
1 คะแนน เท่ากับ ระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	14. สภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14.1	ทำเลที่ตั้งของสถานที่ปฏิบัติงาน สะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน					
14.2	สภาพแวดล้อมทั่วไปในการปฏิบัติงาน เช่น อาคาร สถานที่ ห้องน้ำ แสงสว่าง ต้นไม้ มีความเหมาะสม					
14.3	หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน					
14.4	วัสดุอุปกรณ์ประกอบการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ					
14.5	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านถูกแบ่งออกเป็นสัดส่วน เหมาะแก่การปฏิบัติงาน					
ข้อที่	**15. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ**	**ระดับความคิดเห็น**				
		5	**4**	**3**	**2**	**1**
15.1	ค่าตอบแทนและเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับระดับความสามารถของท่าน					
15.2	ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
15.3	เงินเดือนมีความสอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
15.4	เงินเดือนของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีพ					
15.5	เงินเดือนของท่านปรับขึ้นอย่างเหมาะสม					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยให้ค่าคะแนน ดังนี้

5 คะแนน เท่ากับ ระดับมากที่สุด
4 คะแนน เท่ากับ ระดับมาก
3 คะแนน เท่ากับ ระดับปานกลาง
2 คะแนน เท่ากับ ระดับน้อย
1 คะแนน เท่ากับ ระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	1. ด้านคุณภาพงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.1	งานที่ท่านปฏิบัติแล้วเสร็จมีความถูกต้อง					
1.2	งานที่ท่านปฏิบัติแล้วเสร็จเป็นงานที่มีคุณภาพ					
1.3	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้					
1.4	งานที่ทำแล้วเสร็จมีความเรียบร้อย และปฏิบัติงานทันเวลาตามกำหนด					
1.5	ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ โดยไม่มีการผิดพลาด					
ข้อที่	**2. ด้านปริมาณงาน**	**ระดับความคิดเห็น**				
		5	4	3	2	1
2.1	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณที่หน่วยงานกำหนด					
2.2	ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม และสมดุลกับบุคลากรในหน่วยงาน					
2.3	มีการบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
2.4	ปริมาณงานในปัจจุบันมีความเพียงพอกับเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ท่านใช้งาน					
2.5	ปริมาณงานที่ปฏิบัติเสร็จสิ้นในปัจจุบัน มีคุณภาพตามเป้าหมาย					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร (ต่อ)

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยให้ค่าคะแนน ดังนี้

5 คะแนน เท่ากับ ระดับมากที่สุด
4 คะแนน เท่ากับ ระดับมาก
3 คะแนน เท่ากับ ระดับปานกลาง
2 คะแนน เท่ากับ ระดับน้อย
1 คะแนน เท่ากับ ระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	3. ด้านเวลา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3.1	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย					
3.2	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จทันเวลาตามที่กำหนด					
3.3	ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย แต่ผลงานมีความถูกต้องและมีคุณภาพ					
3.4	มีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด					
3.5	ปริมาณงานที่ได้รับมีจำนวนมากแต่ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามกำหนด					
ข้อที่	**4. ด้านค่าใช้จ่าย**	**ระดับความคิดเห็น**				
		5	4	3	2	1
4.1	ท่านสามารถลดการซ้ำซ้อนการปฏิบัติงาน เพื่อลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน					
4.2	ท่านใช้ทรัพยากร เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัดที่สุด					
4.3	งานที่ท่านทำแล้วเสร็จ เกิดจากการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า					
4.4	ท่านมีการวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน					
4.5	บ่อยครั้งในภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีปริมาณมากแต่ท่านสามารถควบคุมงบประมาณ ค่าใช้จ่ายได้					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร (ต่อ)

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยให้ค่าคะแนน ดังนี้

5 คะแนน เท่ากับ ระดับมากที่สุด
4 คะแนน เท่ากับ ระดับมาก
3 คะแนน เท่ากับ ระดับปานกลาง
2 คะแนน เท่ากับ ระดับน้อย
1 คะแนน เท่ากับ ระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	5. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5.1	ท่านร่วมปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้					
5.2	ท่านวางแผนการทำงานให้มีความเหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่					
5.3	บ่อยครั้งที่ท่านปฏิบัติงานที่มีปริมาณมาก เสร็จสิ้นตามเป้าหมายที่กำหนด					
5.4	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะมีวางแผนการทำงานทุกครั้งก่อนการปฏิบัติงาน					
5.5	ท่านได้รับการช่วยเหลือเรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานอยู่เป็นประจำ					

*** ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม***

GRAD VRU



ภาคผนวก ข
การประเมินความสอดคล้อง (IOC : Index of Item-Objective Congruence) ของผู้เชี่ยวชาญ

GRAD VRU



แบบประเมินของผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข
ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

<u>คำชี้แจง</u>

ผู้วิจัยกำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร” จึงขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน แสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อวิทยานิพนธ์นี้ในการตอบแบบประเมินดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item-Objective Congruence) โดยทำเครื่องหมาย ✓ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และขอความกรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบสอบถามกับผู้วิจัย โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

1) คะแนน 1 คือ เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามตรงตามเนื้อหาหรือตรงตามวัตถุประสงค์
2) คะแนน 0 คือ เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงตามเนื้อหาหรือตรงตามวัตถุประสงค์
3) คะแนน -1 คือ เมื่อข้อคำถามไม่ตรงตามเนื้อหาหรือตรงตามวัตถุประสงค์

ทั้งนี้ ผลที่ได้จากการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ที่ตอบแบบประเมิน โดยมีรายละเอียดที่ผ่านการตรวจแบบประเมินของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1) ความสอดคล้อง (IOC : Index of Item-Objective Congruence) ของแบบเก็บข้อมูลเพื่อวิเคราะห์เนื้อหา

2) ตารางผลการประเมินความสอดคล้อง (IOC : Index of Item-Objective Congruence) ของแบบเก็บข้อมูลเพื่อวิเคราะห์เนื้อหา

GRAD-VRU

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
		คนที่1	คนที่2	คนที่3		
1	**เพศ** ☐ 1. ชาย 2. หญิง ☐	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2	**อายุ** ..... ปี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3	**สถานภาพ** ☐ 1. โสด ☐ 2. สมรส ☐ 3. หม้าย ☐ 4. หย่าร้าง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4	**ระดับการศึกษาสูงสุด** ☐ 1. อนุปริญญา/ปวส. ☐ 2. ปริญญาตรี ☐ 3. ปริญญาโท ☐ 4. ปริญญาเอก	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5	**ประเภทบุคลากร** ☐ 1. ข้าราชการ ☐ 2. พกส. ☐ 3. ลูกจ้างชั่วคราว ☐ 4. จ้างเหมาบริการ ☐ 5. อื่นๆ (ระบุ).....	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6	**ตำแหน่ง** ☐ 1. พยาบาลวิชาชีพ ☐ 2. นักวิชาการสาธารณสุข ☐ 3. แพทย์แผนไทย ☐ 4. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ☐ 5. เจ้าพนักงานธุรการ ☐ 6. อื่นๆ (ระบุ).....	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7	**เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ**..... บาท	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8	**ประสบการณ์การทำงาน**.....ปี	1	1	1	1.00	ใช้ได้

GRAD VRU

ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
		คนที่1	คนที่2	คนที่3		
1. ความสำเร็จของงาน						
1.1	ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.2	ท่านกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.3	ท่านภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ทำไปแล้ว	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.4	ท่านปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.5	ท่านวางแผนวิธีการทำงานตามเป้าหมายด้วยตนเอง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. การได้รับการยอมรับ						
2.1	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.2	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.3	การแสดงความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.4	ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.5	ท่านได้รับการเสนอชื่อจากผู้บังคับบัญชา เป็นตัวแทนหน่วยงานร่วมประชุมในงานสำคัญอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

GRAD VRU

ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
		คนที่1	คนที่2	คนที่3		
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
3.1	งานในหน้าที่ของท่านมีความท้าทายต่อความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.2	งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.3	งานที่ได้รับมอบหมาย ช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.4	องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.5	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ท่านได้รับมอบหมาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ความรับผิดชอบ						
4.1	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.2	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้สำเร็จสุล่วงตามวัตถุประสงค์ภายในเวลาที่กำหนด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.3	ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.4	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติอย่างอิสระ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.5	ท่านยินดีที่จะแก้ไขปรับปรุงงานเมื่อพบข้อบกพร่อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้

GRAD VRU

ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
		คนที่1	คนที่2	คนที่3		
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง						
5.1	ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5.2	การเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งของท่านเป็นไปตามผลงาน ความรู้และความสามารถ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5.3	ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาในด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การประชุมและการเพิ่มประสบการณ์การทำงานอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5.4	หน้าที่การงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5.5	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีและมีการปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6. นโยบายการบริหารขององค์กร						
6.1	หน่วยงานของท่านมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6.2	นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6.3	นโยบายการบริหารมีความยืดหยุ่น และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6.4	นโยบายการบริหารหน่วยงานท่านสามารถนำไปปฏิบัติได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
6.5	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทุกคน ได้รับผิดชอบงานอย่างเสมอภาค	1	1	1	1.00	ใช้ได้

GRAD VRU

ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
		คนที่1	คนที่2	คนที่3		
7. การปกครอง/การบังคับบัญชา						
7.1	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการปกครอง และการบังคับบัญชา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7.2	ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7.3	ท่านสามารถให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชาได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7.4	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
7.5	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้ดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน						
8.1	ท่านยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8.2	ผู้บังคับบัญชาสามารถสั่งงาน อธิบายงานที่มอบหมายให้แก่ท่านได้ชัดเจนเข้าใจง่าย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8.3	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองและรับฟังความคิดเห็น ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8.4	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและให้การช่วยเหลือท่านในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
8.5	การจัดสายงาน การแบ่งงานมีความชัดเจนเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้

GRAD VRU

ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
		คนที่1	คนที่2	คนที่3		
9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
9.1	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรม พบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงานปกติ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9.2	ท่านได้ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9.3	ท่านได้ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9.4	ท่านยอมรับในความรู้ ความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9.5	ท่านยอมรับการให้คำติชมและคำตักเตือนของเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา						
10.1	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกียรติท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10.2	ท่านช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและให้คำแนะนำ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10.3	ท่านให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10.4	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือเวลาปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10.5	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

GRAD VRU

ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
		คนที่1	คนที่2	คนที่3		
11. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน						
11.1	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความจำเป็น สำหรับหน่วยงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11.2	ท่านมองว่าตำแหน่งงานของท่าน ท่านมีความเชี่ยวชาญมากพอในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11.3	ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11.4	ท่านมีความพึงพอใจกับตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน						
12.1	ท่านมีความภูมิใจและผูกพันต่อองค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12.2	ท่านมีหลักประกันของความมั่นคงในการทำงานถึงวัยเกษียณ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12.3	ตำแหน่งหน้าที่งานของท่านมีความมั่นคง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12.4	ปริมาณงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน มีความเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12.5	ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอและมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13. ชีวิตส่วนตัว						
13.1	ท่านมีความสุขและพอใจกับงานที่ปฏิบัติ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13.2	หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการที่เอื้อต่อการเดินทาง เช่น มียานพาหนะรับ – ส่งบุคลากร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13.3	ท่านสามารถเดินทางไปทำงานสะดวกหรือไม่ลำบากจนเกินไป	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13.4	งานของท่านไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิต	1	1	1	1.00	ใช้ได้
13.5	ท่านรู้สึกว่าการให้สวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาลหรือค่าเดินทางไปราชการมีความเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้

GRAD VRU

ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
		คนที่1	คนที่2	คนที่3		
14. สภาพการทำงาน						
14.1	ทำเลที่ตั้งของสถานที่ปฏิบัติงาน สะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14.2	สภาพแวดล้อมทั่วไปในการปฏิบัติงาน เช่น อาคาร สถานที่ ห้องน้ำ แสงสว่าง ต้นไม้ มีความเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14.3	หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14.4	วัสดุอุปกรณ์ประกอบการปฏิบัติงานมีความเพียงพอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14.5	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านถูกแบ่งออกเป็นสัดส่วน เหมาะแก่การปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
15.1	ค่าตอบแทนและเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับระดับความสามารถของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15.2	ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15.3	เงินเดือนมีความสอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15.4	เงินเดือนของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15.5	เงินเดือนของท่านปรับขึ้นอย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้

GRAD VRU

ส่วนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
		คนที่1	คนที่2	คนที่3		
1. ด้านคุณภาพงาน						
1.1	งานที่ท่านปฏิบัติแล้วเสร็จมีความถูกต้อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.2	งานที่ท่านปฏิบัติแล้วเสร็จเป็นงานที่มีคุณภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.3	ท่าสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.4	งานที่ทำแล้วเสร็จมีความเรียบร้อย และปฏิบัติงานทันเวลาตามกำหนด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
1.5	ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ โดยไม่มีการผิดพลาด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. ด้านปริมาณงาน						
2.1	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามปริมาณที่หน่วยงานกำหนด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.2	ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม และสมดุลกับบุคลากรในหน่วยงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.3	มีการบริหารจัดการปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.4	ปริมาณงานในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ท่านใช้งาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2.5	ปริมาณงานที่ปฏิบัติเสร็จสิ้นในปัจจุบันมีคุณภาพตามเป้าหมาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3. ด้านเวลา						
3.1	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.2	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จทันเวลาตามที่กำหนด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.3	ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย แต่ผลงานมีความถูกต้องและมีคุณภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.4	มีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
3.5	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีจำนวนมากแต่ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามกำหนด	1	0	1	0.67	ใช้ได้

GRAD VRU

ส่วนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ที่ถ่ายโอนเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย IOC	แปลผล
		คนที่1	คนที่2	คนที่3		
4. ด้านค่าใช้จ่าย						
4.1	ท่านสามารถลดการซ้ำซ้อนการปฏิบัติงานเพื่อลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.2	ท่านใช้ทรัพยากร เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัดที่สุด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.3	งานที่ท่านทำแล้วเสร็จ เกิดจากการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.4	ท่านมีการวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4.5	บ่อยครั้งในภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณมากแต่ท่านก็สามารถควบคุมงบประมาณ ค่าใช้จ่ายได้	1	0	1	0.67	ใช้ได้
5. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน						
5.1	ท่านร่วมปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5.2	ท่านวางแผนการทำงานให้มีความเหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5.3	ท่านปฏิบัติงานที่มีปริมาณมาก เสร็จสิ้นตามเป้าหมายที่กำหนด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5.4	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะมีวางแผนการทำงานทุกครั้งก่อนการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
5.5	ท่านได้รับการช่วยเหลือเรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานอยู่เป็นประจำ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

GRAD VRU



ภาคผนวก ค
การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’ s Alpha Coefficient)

GRAD VRU

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' s Alpha Coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ส่วนที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความสำเร็จของงาน

Reliability Coefficient

N of Cases = 30 N of Items = 5 Alpha = 0.894

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Statistics) เท่ากับ 0.895

1.2 การได้รับการยอมรับ

Reliability Coefficient

N of Cases = 30 N of Items = 5 Alpha = 0.895

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Statistics) เท่ากับ 0.895

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

Reliability Coefficient

N of Cases = 30 N of Items = 5 Alpha = 0.895

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Statistics) เท่ากับ 0.895

1.4 ความรับผิดชอบ

Reliability Coefficient

N of Cases = 30 N of Items = 5 Alpha = 0.896

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Statistics) เท่ากับ 0.895

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

Reliability Coefficient

N of Cases = 30 N of Items = 5 Alpha = 0.895

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Statistics) เท่ากับ 0.895

1.6 นโยบายการบริหารขององค์กร

Reliability Coefficient

N of Cases = 30 N of Items = 5 Alpha = 0.895

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Statistics) เท่ากับ 0.895

1.7 การปกครอง/การบังคับบัญชา

Reliability Coefficient

N of Cases = 30 N of Items = 5 Alpha = 0.894

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Statistics) เท่ากับ 0.895

GRAD VRU

1.8 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

Reliability Coefficient

N of Cases = 30 N of Items = 5 Alpha = 0.895

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Statistics) เท่ากับ 0.895

1.9 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Reliability Coefficient

N of Cases = 30 N of Items = 5 Alpha = 0.895

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Statistics) เท่ากับ 0.895

1.10 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา

Reliability Coefficient

N of Cases = 30 N of Items = 5 Alpha = 0.894

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Statistics) เท่ากับ 0.895

1.11 ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

Reliability Coefficient

N of Cases = 30 N of Items = 4 Alpha = 0.894

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Statistics) เท่ากับ 0.895

1.12 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

Reliability Coefficient

N of Cases = 30 N of Items = 5 Alpha = 0.896

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Statistics) เท่ากับ 0.895

1.13 ชีวิตส่วนตัว

Reliability Coefficient

N of Cases = 30 N of Items = 5 Alpha = 0.895

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Statistics) เท่ากับ 0.895

1.14 สภาพการทำงาน

Reliability Coefficient

N of Cases = 30 N of Items = 5 Alpha = 0.895

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Statistics) เท่ากับ 0.895

1.15 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

Reliability Coefficient

N of Cases = 30 N of Items = 5

Alpha = 0.894

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Statistics) เท่ากับ 0.895

GRAD VRU

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.1 ด้านคุณภาพงาน

Reliability Coefficient

N of Cases = 30 N of Items = 5

Alpha = 0.824

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Statistics) เท่ากับ 0.824

2.2 ด้านปริมาณงาน

Reliability Coefficient

N of Cases = 30 N of Items = 5

Alpha = 0.824

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Statistics) เท่ากับ 0.824

2.3 ด้านเวลา

Reliability Coefficient

N of Cases = 30 N of Items = 5

Alpha = 0.825

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Statistics) เท่ากับ 0.824

2.4 ด้านค่าใช้จ่าย

Reliability Coefficient

N of Cases = 30 N of Items = 5

Alpha = 0.824

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Statistics) เท่ากับ 0.824

2.5 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

Reliability Coefficient

N of Cases = 30 N of Items = 5

Alpha = 0.825

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Statistics) เท่ากับ 0.824

GRAD VRU



ภาคผนวก ง
เอกสารรับรองโครงการวิจัยในมนุษย์

GRAD VRU

COA No. 0028/2567

REC No. 0113/2566

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage Research Ethics Committee

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ	: ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ถ่ายโอนภารกิจเข้าสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร
Study Title	: Factors affecting performance of public health personnel Transferred into Samut Sakhon Provincial Administrative Organization
ผู้วิจัยหลัก	: นายกรวุธ อุดิเนตร
Principal investigator	: Mr. Koravut Utinat
สังกัดหน่วยงาน	: นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ คณะสาธารณสุขศาสตร์
ผู้ร่วมวิจัย	: รองศาสตราจารย์ ดร.พรรณี บัญชรหัตถกิจ
Co-investigators	: Assoc. Prof. Dr. Pannee Banchonhattakit
สังกัดหน่วยงาน	: คณะสาธารณสุขศาสตร์
ผู้ร่วมวิจัย	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศพร ชูศักดิ์
Co-investigators	: Asst. Prof. Dr. Thassaporn Chusak,
สังกัดหน่วยงาน	: คณะสาธารณสุขศาสตร์
วิธีทบทวน	: แบบเร่งรัด
รายงานความก้าวหน้า	: ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือ ส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี
เอกสารรับรอง	1. AF 01-10 เวอร์ชั่น 2.0 วันที่ 6 มีนาคม พ.ศ.2567 2. AF 02-10 เวอร์ชั่น 1.0 วันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ.2566 3. AF 03-10 เวอร์ชั่น 1.0 วันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ.2566 4. AF 04-10 เวอร์ชั่น 1.0 วันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ.2566 5. AF 05-10 เวอร์ชั่น 1.0 วันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ.2566 6. สรุปโครงการเพื่อการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เวอร์ชั่น 2.0 วันที่ 6 มีนาคม พ.ศ.2567 7. โครงการวิจัยฉบับเต็ม เวอร์ชั่น 1.0 วันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ.2566 8. ประวัติผู้วิจัย เวอร์ชั่น 1.0 วันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ.2566 9. เครื่องมือวิจัย เวอร์ชั่น 1.0 วันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ.2566

ลงนาม: .....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศศมล ผาสุข)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

VRU จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

วันที่รับรอง	: 28 มีนาคม 2567
Date of Approval	: 28 March 2024
วันหมดอายุ	: 28 มีนาคม 2568
Approval Expire Date	: 28 March 2025

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายกรวุธ อุติเนตร
วัน เดือน ปี เกิด	14 สิงหาคม 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดหนองคาย
วุฒิการศึกษา	สาธารณสุขศาตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ที่อยู่ปัจจุบัน	76 หมู่ 5 ตำบลหินโงม อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย 43000

GRAD VRU