

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

บรรพต อนุศรี, ส.ม.\*

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Analytical Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี จำนวน 223 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่าง 30 คนในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย วิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 72.78 อายุอยู่ระหว่าง 31-45 ปี ร้อยละ 48.89 อายุเฉลี่ย 42.71 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 68.33 ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 30.00 รองลงมาตำแหน่งเภสัชกร/เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ร้อยละ 14.44 ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 50.00 (มัธยฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงาน เท่ากับ 16 ปี) รายได้ต่อเดือน อยู่ระหว่าง 15,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 60.00 (มัธยฐานของรายได้ต่อเดือน เท่ากับ 35,000 บาท) และส่วนใหญ่ไม่ได้รับค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ ร้อยละ 96.11 ส่วนระดับประสิทธิภาพ, ระดับปัจจัยภายในองค์กร และระดับปัจจัยแรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม อยู่ระดับมาก และปัจจัยภายในองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 52.94 ( $R^2=0.5294$ ) โดยเฉพาะปัจจัยด้านกลยุทธ์ และด้านความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปัจจัยแรงจูงใจสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 73.20 ( $R^2=0.732$ ) โดยเฉพาะปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน และ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**คำสำคัญ :** ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน

\*สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

# Factors Affecting the Performance of Personnel in the Public Health Office of Udon Thani Province

Bunpot Anusri, M.P.H.\*

## Abstract

This research is a cross-sectional analytical research to study the factors work efficiency of Personnel in Udon Thani Provincial Health Office. The population was 223 personnel working in Udon Thani Provincial Health Office. The sample group was equal to 180 people. The tool used was a questionnaire, which was examined for content validity by 3 experts and tested in a sample group of 30 people in the Nong Khai Provincial Health Office. The reliability of the questionnaire was 0.93. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, median, minimum and maximum values, and multiple regression analysis statistics.

The results showed that most of the samples were female, 72.78% aged between 31-45 years, 48.89%, average age 42.71 years, bachelor's degree, 68.33%, public health academic position, 30.00%, followed by pharmacist position./Pharmacy Officer 14.44%, duration of work more than 15 years 50.00% (median of working period equal to 16 years) monthly income between 15,001 - 30,000 baht 60.00% (median of Monthly income equal to 35,000 baht) and most of them did not receive compensation after working hours, 96.11%. The level of efficiency, the level of factors within the organization, and the level of motivation factors in the performance of personnel as a whole were at a high level and internal factors could explain the variance in Affecting Work Efficiency of Personnel in Udon Thani Provincial Health Office at 52.94% ( $R^2=0.5294$ ), especially the strategic factor, and ability Affecting the work efficiency of personnel in Udon Thani Provincial Health Office, statistically significant at 0.05 and the motivation factor could explain the variance in the performance of personnel in Udon Thani Provincial Health Office at 73.20% ( $R^2=0.732$ ) Especially the success factor in work and responsibility in work. Affecting the work efficiency of personnel in Udon thani Provincial Health Office, statistically significant at 0.05

**Keyword s:** efficiency, performance

---

\*Udon Thani Provincial Health Office

## บทนำ

ในปัจจุบันได้มีการปฏิรูประบบราชการไทย การสร้างยุทธศาสตร์ในการพัฒนา การบริหารจัดการ ทั้งทางด้านระบบโครงสร้างองค์กร และบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานของภาครัฐให้มีความโปร่งใสในการดำเนินงาน รวมทั้งมีวิธีทำงานที่รวดเร็วและคล่องตัวเพิ่มมากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม ตลอดจนตอบสนองการบริหารประเทศที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และการเปลี่ยนผ่านไปสู่ยุคแห่งการปฏิวัติทางด้านเทคโนโลยีและความก้าวหน้าทางด้านการสื่อสารสมัยใหม่ที่กำลังกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การปรับตัวอย่างรวดเร็วขององค์กรต่าง ๆ การตอบรับการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดการแข่งขันที่รุนแรงมากยิ่งขึ้น

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี เป็นหน่วยงานองค์กรหนึ่งที่ประกอบด้วยบุคลากรทางการแพทย์ และบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างเหมา ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างประจำ จำนวน 223 คน<sup>(1)</sup> ซึ่งบุคลากรในหน่วยงานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทั้งนี้ หากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ก็จะทำให้โครงสร้างองค์กรมีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการเพื่อประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย

ดังนั้นการพัฒนาในยุคที่มีการปฏิรูปรัฐบาลราชการ บุคลากรในองค์กรถือเป็นฟันเฟืองสำคัญสู่ความสำเร็จในการดำเนินงาน หากบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กร อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กรไม่มีแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงานและผลการปฏิบัติงานต่อคุณภาพของงานลดลง แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคคลที่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน คุณภาพงานก็จะมีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรด้วย เพราะฉะนั้นถ้าหากหน่วยงานใดเห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลา จะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ<sup>(2)</sup> ซึ่งปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานถือเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และมีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ลักษณะงานที่ทำ 5) ความรับผิดชอบ อีกทั้งแรงจูงใจยังมีอิทธิพลในการกำหนดประสิทธิภาพในการทำงานและยังเป็นแรงผลักดันให้ข้าราชการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายอย่างไม่ท้อถอย สร้างแรงขับเคลื่อนในการทำงานให้สำเร็จ และปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ แสดงสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้<sup>(3)</sup>

สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการทำงานขององค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและการเพิ่มศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนด กล่าวได้ว่า หากองค์กรใดบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็อาจเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้คุณภาพของงานลดลง และเป็นผลเสียต่อองค์กร ทำให้งานเกิดความเสียหาย และทำให้เกิดปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็ย่อมส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังเป็นการสะท้อนถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรนั้นๆ หากหน่วยงานใดเห็นความสำคัญของประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตน

และมีความเข้าใจในปัจจัย หรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ อีกทั้งตระหนักรู้เสมอว่า ความรู้สึก กระตือรือร้นในการทำงานนั้น สามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลา<sup>(4)</sup> การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งต้องกำหนดเป้าหมายทั้งในระดับ องค์กรและระดับบุคคล โดยในระดับองค์กรมีวัตถุประสงค์เพื่อวิธีการปฏิบัติงานที่ดีและพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้ได้ผลสูงสุด เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เรียนรู้งาน และลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และสร้างความเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายขององค์กรในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และการที่บุคลากรในองค์กร จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ความเสียสละ และทุ่มเทในการทำงานอย่างจริงจัง เพื่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับจึงควรให้ความสำคัญและใส่ใจ และนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์ งาน การกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดความ พึงพอใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และนำไปสู่ความสำคัญตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้<sup>(5)</sup>

ดังนั้นการที่จะให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับความร่วมมือและการเสียสละ ในการทำงานของบุคลากรในองค์กร อาจเกิดได้จากหลายสาเหตุ แต่ที่เห็นสำคัญ ๆ จะเป็นในเรื่องแรงจูงใจ ในการทำงาน เพราะคนที่มีความแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นคนที่มุ่งมั่นทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและทำงาน ที่ตนรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วง

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี เพื่อต้องการทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการแก้ไขปัญหา และจัดทำ แผนงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี
3. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด อุดรธานี

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Analytical Research) ประชากรที่ศึกษา คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี จำนวน 223 คน<sup>(1)</sup> กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี จำนวน 180 คน โดยการคำนวณ ขนาดตัวอย่าง สำหรับวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่ใช้ตัวแบบการถดถอยพหุ ของ Cohen ดังนี้

$$n = \frac{\lambda(1-R^2_{Y.A})}{R^2_{Y.A}}$$

เมื่อกำหนดให้

$R^2_{Y.A}$  คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุ สำหรับ Full model ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา<sup>(5)</sup> เท่ากับ 0.674

$\lambda$  คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ จากการเปิดตาราง Cohen ประกอบการคำนวณโดยทดลอง แทน ค่า  $u=18$   $v=240$

$w$  คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เขต A) เท่ากับ 0

$u$  คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เขต B) มีค่าเท่ากับ 18

$v$  คือ ค่าที่ได้จาก  $N-u-w-1 = 259-18-0-1 = 240$

$$n = 27.1(1-0.674)/0.674 = 13.10$$

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก ไม่สามารถอ้างอิงไปยังกลุ่มประชากรได้ซึ่งขนาดของตัวอย่างที่ใช้ศึกษาตัวแบบถดถอยพหุนัน Nunnally and Bernstein (อ้างถึง อรุณ จิรวัฒน์กุล)<sup>(6)</sup> ได้ให้คำแนะนำ ไว้ว่า ควรมีขนาดตัวอย่าง อย่างน้อย 10 ตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ 1 ตัวแปร ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้มีตัวแปรอิสระ 18 ตัวแปร จึงควรมีขนาดตัวอย่าง จำนวน 180 ตัวอย่าง

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ปรับปรุงจากแบบสอบถามงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา<sup>(5)</sup> ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ **ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน, **ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี, **ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี, **ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับคำถามปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี และ**ส่วนที่ 5** ข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยเป็นแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ ระดับคะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด, ระดับคะแนน 4 หมายถึง มาก, ระดับคะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง, ระดับคะแนน 2 หมายถึง น้อย และระดับคะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด

การแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มากที่สุด, คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มาก, คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ปานกลาง, คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง น้อย และคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

**การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ** เครื่องมือผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความตรงของเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน จากนั้นนำแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไข และปรับปรุงโดยผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้เครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน คือ บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย จำนวน 30 ชุด โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามเฉพาะที่มีการวัดมาตราส่วนประมาณค่ามาคำนวณหาความเชื่อมั่น โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.93 แบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.95 แบบสอบถามส่วนที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.89 และแบบสอบถามส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.95

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้จากแบบสอบถาม หลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี เลขที่ UDREC 8466 รับรอง ณ วันที่ 23 พฤษภาคม 2566

**การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้** การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ 1. ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด,

2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานและปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอนุมาน ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี โดยใช้สถิติ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 72.78 อายุอยู่ระหว่าง 31-45 ปี ร้อยละ 48.89 อายุเฉลี่ย 42.71 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 68.33 ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 30.00 รองลงมา ตำแหน่งเภสัชกร/เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ร้อยละ 14.44 ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 50.00 (มัธยฐานของระยะเวลาการปฏิบัติงาน เท่ากับ 16 ปี) รายได้ต่อเดือน อยู่ระหว่าง 15,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 60.00 (มัธยฐานของรายได้ต่อเดือน เท่ากับ 35,000 บาท) และส่วนใหญ่ไม่ได้รับค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ ร้อยละ 96.11

2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม อยู่ระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.04, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อยู่ระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.09, S.D.=0.66) รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน อยู่ระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.04, S.D.=0.62) และเมื่อพิจารณาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.19, S.D.=0.66) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ อยู่ระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.15, S.D.=0.66) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อยู่ระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.91, S.D.=0.77) ดังแสดงรายละเอียดตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรรายข้อ (n=180)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ
<b>1. ด้านปริมาณงาน</b>	<b>4.04</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>
1. ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	4.11	0.65	มาก
2. งานที่ปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.91	0.77	มาก
3. มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.10	0.70	มาก
<b>2. ด้านคุณภาพของงาน</b>	<b>4.03</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>
1. ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพ ที่หน่วยงานคาดหวัง	4.03	0.66	มาก
2. ปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ และถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์	4.04	0.65	มาก
3. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็น อย่างดีทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ	4.02	0.67	มาก
<b>3. ด้านความรวดเร็ว</b>	<b>4.09</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>
1. มีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	4.19	0.66	มาก
2. การปฏิบัติงานมีการแบ่งเวลาอย่าง ชัดเจน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.15	0.66	มาก
3. มีการพัฒนาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมา ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก และมีความรวดเร็วขึ้น	3.92	0.77	มาก
<b>4. ด้านความประหยัดหรือคุ่มค่าของทรัพยากร</b>	<b>4.00</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>
1. การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างคุ้มค่าประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด	4.04	0.68	มาก
2. ปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการใช้ทรัพยากร	3.97	0.69	มาก
3. การปฏิบัติงานได้ตามแผนงานและขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.99	0.69	มาก

3. ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาพรวม อยู่ระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.92, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านกลยุทธ์ และด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร อยู่ระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.99, S.D.=0.69) รองลงมา คือ ด้านโครงสร้าง อยู่ระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.98, S.D.=0.69) และเมื่อพิจารณาระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคลากรรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง และกล้าตัดสินใจ อยู่ระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.08, S.D.=0.82) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนและร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ อยู่ระดับมาก ( $\bar{X}$ =4.04, S.D.=0.75) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อยู่ระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.72, S.D.=0.76) ดังแสดงรายละเอียดตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคลากรรายข้อ (n=180)

ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ
<b>1. ด้านกลยุทธ์</b>	<b>3.99</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>
1. หน่วยงานมีการวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับ จุดมุ่งหมาย และภารกิจขององค์กร	3.98	0.71	มาก
2. มีการจัดทำหลักการ หรือแผนยุทธศาสตร์ การปฏิบัติงานล่วงหน้าทุกงาน	4.00	0.78	มาก
3. หน่วยงานมีทีมบริหารที่แข็งแกร่ง และ มีความสามารถสูง	3.99	0.77	มาก
<b>2. ด้านโครงสร้าง</b>	<b>3.98</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>
1. โครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมต่อการ ดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์	3.94	0.77	มาก
2. หน่วยงานมีการกำหนดรายละเอียดงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	3.98	0.80	มาก
3. หน่วยงานมีนโยบายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	4.01	0.75	มาก
<b>3. ด้านระบบ</b>	<b>3.81</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>
1. หน่วยงานมีการจัดระบบการทำงานที่ ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน	3.76	0.89	มาก
2. หน่วยงานมีการปฏิบัติและดำเนินงาน ตามแผนที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน	3.90	0.80	มาก
3. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง เหมาะสม และยุติธรรม	3.77	0.79	มาก
<b>4. ด้านรูปแบบการบริหาร</b>	<b>3.96</b>	<b>0.78</b>	<b>มาก</b>
1. มีการกระจายอำนาจและแบ่งการบริหารในแต่ ระดับอย่างชัดเจน	3.82	0.83	มาก
2. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง และกล้าตัดสินใจ	4.08	0.82	มาก
3. ผู้บริหารเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.99	0.89	มาก
<b>5. ด้านบุคลากร</b>	<b>3.81</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>
1. หน่วยงานมีการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับสายงาน	3.77	0.75	มาก
2. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	3.72	0.76	มาก
3. บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	3.95	0.71	มาก
<b>6. ด้านความสามารถ</b>	<b>3.95</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>
1. งานที่ทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.93	0.74	มาก
2. บุคลากรในองค์กรมีความรอบรู้ และเชี่ยวชาญ ในภาระงานที่รับผิดชอบ	3.93	0.66	มาก
3. องค์กรเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ	3.98	0.71	มาก
<b>7. ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร</b>	<b>3.99</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>
1. บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้วยความมุ่งมั่น พุ้มเท อุตสาหะ และ ความพยายาม	4.02	0.72	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงาน ให้ความสำคัญต่อการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3.92	0.78	มาก
3. ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้การ สนับสนุนและร่วมมือในการปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ	4.04	0.75	มาก

4. ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาพรวม อยู่ระดับมาก ( $\bar{X}=3.91$ , S.D.=0.56) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน อยู่ระดับมาก ( $\bar{X}=4.01$ , S.D.=0.61) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ทำ อยู่ระดับมาก ( $\bar{X}=4.00$ , S.D.=0.64) และเมื่อพิจารณาระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย อยู่ระดับมาก ( $\bar{X}=4.08$ , S.D.=0.66) รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง อยู่ระดับมาก ( $\bar{X}=4.04$ , S.D.=0.70) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น อยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.39$ , S.D.=0.98) ดังแสดงรายละเอียดตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรายข้อ (n=180)

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับ
<b>1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน</b>	<b>4.00</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>
1. สามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผน วิธีการทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง	4.02	0.72	มาก
2. งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง	4.04	0.70	มาก
3. สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และมีการพัฒนา ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	3.94	0.68	มาก
<b>2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>	<b>3.91</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชย เมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	3.86	0.71	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นใน ความรู้ ความสามารถของท่าน	3.93	0.69	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.94	0.76	มาก
<b>3. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ</b>	<b>3.62</b>	<b>0.77</b>	<b>มาก</b>
1. งานที่ปฏิบัติอยู่มีการกำหนดแผนความก้าวหน้าในการปฏิบัติอย่างชัดเจน	3.85	0.77	มาก
2. มีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ใน งานอยู่เสมอ เช่น ไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น	3.39	0.98	ปานกลาง
3. ตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนเงินเดือนได้	3.63	1.01	มาก
<b>4. ด้านลักษณะของงานที่ทำ</b>	<b>4.00</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>
1. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของตนเอง	3.95	0.66	มาก
2. งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถ และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.02	0.67	มาก
3. งานที่ปฏิบัติในหน้าที่ต้องอาศัยเทคนิคและความรู้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน	4.03	0.66	มาก
<b>5. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน</b>	<b>4.01</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>
1. งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่	3.97	0.75	มาก
2. มีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	3.97	0.71	มาก
3. ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่ ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	4.08	0.66	มาก

5. การวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาพรวม ด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรสามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมได้ร้อยละ 44.60 ( $R^2=0.446$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 52.94 ( $R^2=0.5294$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน



พบว่า ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (p-value=0.005) และด้านความสามารถ (p-value<0.001) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยภายในองค์กรด้านอื่น ๆ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังแสดงรายละเอียดตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยภายในองค์กรจำแนกรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม

ปัจจัยภายในองค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	p-value
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	17.53	2.38		7.35	<0.001*
1. ด้านกลยุทธ์	0.89	0.32	0.28	2.81	0.005*
2. ด้านโครงสร้าง	0.12	0.31	0.04	0.37	0.71
3. ด้านระบบ	0.24	0.30	0.08	0.80	0.43
4. ด้านรูปแบบการบริหาร	-0.00	0.27	0.00	-0.01	0.99
5. ด้านบุคลากร	-0.39	0.30	-0.12	-1.31	0.19
6. ด้านความสามารถ	1.57	0.32	0.44	4.85	<0.001*
7. ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร	0.18	0.29	0.06	0.64	0.53
R=0.728, R <sup>2</sup> =0.5294, R <sub>adj</sub> =0.5102					

\*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาพรวมด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจสามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมได้ร้อยละ 65.60 (R<sup>2</sup>=0.656) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 73.20 (R<sup>2</sup>=0.732) และเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน (p-value<0.001) และ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน (p-value<0.001) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนปัจจัยแรงจูงใจด้านอื่น ๆ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังแสดงรายละเอียดตารางที่ 5

**ตารางที่ 5** การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยแรงจูงใจจำแนกรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม

ปัจจัยแรงจูงใจ	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	8.94	1.89		4.73	<0.001*
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	1.52	0.22	0.45	7.08	<0.001*
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.26	0.21	0.08	1.25	0.21
3. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	-0.09	0.15	-0.03	-0.60	0.55
4. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	0.42	0.22	0.12	1.88	0.06
5. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	1.18	0.26	0.33	4.49	<0.001*

R=0.855, R<sup>2</sup>=0.732, R<sub>adj</sub>=0.724, F=94.891, p-value<0.001\*

\*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ภาพรวมอยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็ว และด้านประหยัดหรือคุ่มค่าของทรัพยากร อยู่ระดับมาก ซึ่งด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรวดเร็ว รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของอัญชลี จอมคำสิงห์ ได้ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาพบว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยความคิดเห็นโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ด้านความทันเวลา ด้านความประหยัดหรือความคุ่มค่าของทรัพยากร ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก<sup>(6)</sup> และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของสุพรรณ ปิ่นหอม, มณฑิรา ลีลาประชากุล และคณะ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่าย<sup>(8)</sup>

2. ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาพรวม อยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านรูปแบบการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านความสามารถ และด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร อยู่ระดับมาก โดยเฉพาะด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านกลยุทธ์ และด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร รองลงมา คือ ด้านโครงสร้าง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของของธนภรณ์ พรณราย ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา<sup>(5)</sup>

3. ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาพรวม อยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน อยู่ระดับมาก โดยเฉพาะด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของของธนภรณ์ พรณราย ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา<sup>(5)</sup>

4. ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 52.94 โดยปัจจัยด้านกลยุทธ์ และด้านความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี เนื่องจากหน่วยงานมีการวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสม สอดคล้องกับการกิจองค์กร และมีทีมงานบริหารที่แข็งแกร่งและมีความสามารถสูงในการบริหารงาน

ปัจจัยด้านความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี เนื่องจากการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญคือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน ย่อมส่งผลทำให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของธนภรณ์ พรหมราย ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ<sup>(5)</sup>

5. ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีได้ร้อยละ 73.20 โดยปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี เนื่องจากบุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด ประสบความสำเร็จในการทำงานในหน้าที่ของตน มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของธัญปวีณ์ สังขวิจิตร ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ 0.623 แสดงว่าปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25 ร้อยละ 62.30 และมีปัจจัย 2 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน และความมั่นคงในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25<sup>(9)</sup> และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของนพพรณ บุญฤทธิ์ ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าความสำเร็จในงานเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้รับโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ยอมเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานนั้นได้สำเร็จทันเวลาและมีคุณภาพ<sup>(10)</sup>

ความรับผิดชอบในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี เนื่องจากบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญภายในองค์กร ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในงานสำคัญในองค์กร มีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้ไม่เกิดการรู้สึกถูกควบคุม หรือถูกกดดันมากเกินไปและปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลาตามที่

ผู้บังคับบัญชามอบหมาย สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของนพพรณ บุญฤทธิ์ ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากการได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ย่อมทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น ใช้ความรู้ความสามารถของตนคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จและมีประสิทธิภาพ<sup>(10)</sup>

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ควรส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ให้บุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ให้มีความเป็นมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญตามสายงานและภารกิจให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อผลักดันให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงานเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถให้เป็นไปตามแผนการเลื่อนระดับของบุคลากร และควรพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.2. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด ประสบความสำเร็จในการทำงานในหน้าที่ของตน มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน และด้านความรับผิดชอบในการทำงาน บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองมาก และตั้งใจปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จด้วยความเต็มใจ ดังนั้น องค์กรควรรักษาระดับแรงจูงใจให้สูงอยู่เสมอ เพื่อเป็นแรงจูงใจบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้ดำรงอยู่กับองค์กรต่อไป

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1. ควรศึกษารูปแบบ/แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ และศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อได้ข้อมูลที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีมากที่สุด เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาการบริหารองค์กรต่อไป

2.2. ควรมีการศึกษาปัจจัยค่าจูงที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อที่จะสามารถนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ ดร.นายแพทย์ปรเมษฐ์ กิ่งไก่อ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ดร.อุเทน หาแก้ว นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) นายรุ่งเรือง ปิณณราช สาธารณสุขอำเภอหนองหาน นายศิริชัย สายอ่อน สาธารณสุขอำเภอบึงสามพัน จ.อุตรดิตถ์ ที่ให้คำแนะนำตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีความถูกต้อง ครบถ้วนและสมบูรณ์ และขอขอบคุณบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีทุกท่าน ที่เสียสละเวลา ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้

## เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี. ข้อมูลบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี. กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล. อุดรธานี: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี; 2566.
2. ณัฏฐา กริทธิชัย. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2550.
3. สุทธิคุณ วิริยะกุล. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ. [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหิดล; 2558.
4. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือเสริม กรุงเทพฯ; 2558.
5. ธนภรณ์ พรหมฉาย. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. [สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์]. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2565.
6. Arun Jirawatkul, et al. (Eds) Biostatistics Edition 5. Khon Kaen: Department of Biostatistics and Demography. Faculty of Public Health Khonkaen University; 2008.
7. อัญชลี จอมคำสิงห์. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. [การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์] มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา; 2553.
8. สุพัฒน์ ปิ่นหอม, มณฑิรา ลีลาประชากุล และคณะ. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ 2563;520-33.
9. ฐานันท์ สังขจิต. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร. [การศึกษาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2562.
10. นลพรณ บุญสิทธิ์. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการสาธารณะ] วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา; 2558.
11. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือเสริม กรุงเทพฯ; 2548.
12. สุพัฒน์ ปิ่นหอม, มณฑิรา ลีลาประชากุล และคณะ. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ 2563;520-33.