

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะ
การปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ

The Relationship between Work Motivation and Performance
Competency of Personnel for Developing Organization to be Quality

นายสุวัฒน์ โคตรสมบัติ
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

บทคัดย่อ

งานวิจัยเชิงพรรณนา แบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 268 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้สูตรเพียร์สันโปรดักโมเมนต์ (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 51.9 (139 คน) มีอายุเฉลี่ย 39.77 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 67.9 (182 คน) มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่กรมสนับสนุนน้อยกว่า 5 ปี มากที่สุดร้อยละ 52.6 (141 คน) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.61$) และระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.54$) ผลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.650^{**}$) ดังนั้นการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพเป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพ ระบบสุขภาพภาคประชาชน ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค จึงจำเป็นต้องขับเคลื่อนด้วยบุคลากรที่มีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูง โดยการสนับสนุนและเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรเป็นกำลังหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ได้

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, สมรรถนะการปฏิบัติงาน

Abstract

This descriptive and cross-sectional research aimed to study the level of work motivation and the level of Performance Competency of personnel in Department of Health Service Support, Ministry of Public Health, and to study the relationship between work motivation and Performance Competency of personnel in Department of Health Service Support, Ministry of Public Health. The sample size was 268 people. The study tool was a questionnaire. The data were analyzed by using a computer program to determine the frequency, mean, standard deviation, analyzed the correlation coefficient using Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The result showed that most of the respondents were female, 51.9% (139 people), average age was 39.77 years old, education in Bachelor's degree 67.9% (182 people), working time period in Department of Health Service Support for less than 5 years at most 52.6 percent (141 people), the level of work motivation was in high level ($\bar{x} = 3.95$, SD = 0.61), and the level of Performance Competency was in high level ($\bar{x} = 4.31$, SD = 0.54).

The result of the relationship between work motivation and Performance Competency showed that work motivation was positively correlated with Performance Competency with statistical significance at the 0.01 level ($r = 0.650^{**}$).

Therefore, the development of the organization to be quality is the main organization in the management of the health service system, public health system, and consumer protection which is necessary to be driven by highly competent personnel by supporting and increasing the motivation to work because personnel are the main force that is important in driving the organization to achieve its vision

Keywords: Motivation, Performance Competency

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมในปัจจุบัน ทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องปรับตัว และการพัฒนา ศักยภาพของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญหลักที่ขับเคลื่อนองค์กรให้ สามารถบรรลุเป้าหมายได้ โดยสำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้กำหนดคุณลักษณะของบุคลากร ที่เรียกว่า “สมรรถนะ” (competency) ประกอบด้วย ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ ส่วนบุคคล (personal characteristic or attributes) ซึ่งบุคคลจะเป็นผู้ที่มีสมรรถนะได้ ต้องมีคุณลักษณะ ความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการนั้น ให้เกิดประโยชน์ในงานที่ทำได้ (สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ, 2549) การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการ ใช้กรอบแนวคิดของการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (strategic human resource management) ภายใต้ฐานแนวคิดทุนมนุษย์ (human capital) คือการที่จะ บรรลุเป้าหมาย หรือภารกิจขององค์กรได้ หน่วยงานจำเป็นต้องรู้ถึงระดับสมรรถนะ (competency) ของ บุคลากร ซึ่งสมรรถนะ แบ่งออกเป็น 3 หลักใหญ่ๆ ได้แก่ สมรรถนะหลัก (core competency) สมรรถนะตาม ตำแหน่ง หรือสมรรถนะที่เกี่ยวกับงาน (functional competency) และสมรรถนะทางบริหาร (management competency) โดยสมรรถนะหลัก (core competency) จะเป็นความสามารถหลักที่ บุคลากรทุกคนในองค์กรควรมี ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ 4) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552, หน้า 4) ปัจจุบันองค์กรภาครัฐทุก องค์กรใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสม ที่ทำงานในตำแหน่งที่ รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จได้ (อึ้งศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2550, หน้า 9) และระบบการบริหารจัดการด้านการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานให้มีคุณภาพนั้น จำเป็นต้องยึดหลักความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (สมสมัย สุธีรศาสตร์, 2562, หน้า 147) โดยการสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมจะทำให้ บุคลากร เจ้าหน้าที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลการ ปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เพ็ญพิชชา ล้วนดี, 2559, หน้า 53)

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการระบบบริการ สุขภาพ ระบบสุขภาพภาคประชาชน ด้านการคุ้มครองผู้บริโภคซึ่งดำเนินการสนับสนุนหน่วยบริการสุขภาพ ในทุกระดับให้มีประสิทธิภาพในการดูแลสุขภาพของประชาชน โดยส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบบริการ จัดการ ระบบบริการสุขภาพ และ ระบบคุ้มครองประชาชนด้านบริการสุขภาพ ทำให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีสามารถ พึ่งพิงสิทธิ และเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพได้ตามมาตรฐาน กระทรวงสาธารณสุข มุ่งมั่นดำเนินงานเพื่อให้ ประชาชนได้รับบริการที่มีมาตรฐาน คุณภาพ ปลอดภัย และสมประโยชน์ ส่งเสริมให้ประชาชนสามารถดูแลตนเอง ได้และชุมชนสามารถจัดการสุขภาพของตนเองได้เพื่อการพึ่งตนเองด้านสุขภาพได้อย่างยั่งยืน และพัฒนาให้ประเทศ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมการแพทย์ในระดับนานาชาติ ดังนั้นด้วยเป้าหมายการดำเนินงานดังกล่าวจึงจำเป็น อย่างยิ่งอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อน โดยต้องร่วมมือกันพัฒนาและสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มสมรรถนะของ เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ มาตรฐาน เพราะบุคลากรเป็นจุดแข็งและกำลังหลักที่ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้ ผู้วิจัยจึงมี ความประสงค์จะทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของ บุคลากร เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ เพื่อให้ทราบปัจจัยที่จะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ แรงผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ การพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ มาตรฐาน รวมทั้งเป็นแนวทางเพื่อการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อันจะนำไปสู่การสร้างสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานในอนาคตของบุคลากรให้เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข
2. ศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง ณ จังหวัด นนทบุรี กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูป การคำนวณกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกนที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน (e) เท่ากับ 0.05 และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 268 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (check list) และข้อคำถามแบบปลายเปิด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Herzberg (1959, pp. 77 - 95) จำนวน 20 ข้อ ทั้งหมดเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ให้ผู้ตอบเลือกตอบด้วยการให้น้ำหนักความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด เกณฑ์การแปลผลแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง โดยใช้ค่าแตกต่างของระดับ คะแนนตามเบสท์ (Best J.w., 1977)

ตอนที่ 3 สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพฯ จำนวน 25 ข้อ ทั้งหมดเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ให้ผู้ตอบเลือกตอบด้วยการให้น้ำหนักความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด เกณฑ์การแปลผลแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง โดยใช้ค่าแตกต่างของระดับ คะแนนตามเบสท์ (Best J.w., 1977)

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยตรวจสอบความถูกต้องของภาษา ความตรงของเนื้อหาและความถูกต้องของโครงสร้าง โดยผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ 3 ท่าน นำมาตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยใช้ดัชนีค่าความสอดคล้องของเนื้อหา ค่า IOC (Index of item objective congruence) จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 - 1.00 โดยใช้เกณฑ์ในการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ (บุญมี พันธุ์ไทย, 2554) นำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะทั่วไปที่ใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายที่สุด จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้วิธีของแอลฟาครอนบาค (Cronbach's Coefficients Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น ด้านแรงจูงใจ เท่ากับ 0.932 และด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.923

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม (Questionnaire) มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งทำการเก็บข้อมูลกับบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จำนวน 268 ชุด ใช้เวลาทำแบบสอบถามประมาณ 5 - 10 นาทีต่อคน ต่อชุด โดยเป็นการให้ข้อมูลด้วยความสมัครใจและให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความอิสระในการให้ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายลักษณะปัจจัย

ส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางจาก จังหวัดสมุทรปราการ และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข

การพิทักษ์สิทธิ์ผู้เข้าร่วมวิจัย กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิในการตอบ หรือไม่ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะทำหนังสือชี้แจง อธิบายวัตถุประสงค์การวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ของงานวิจัย ให้กับกลุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม โดยในแบบสอบถามมีคำชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบว่ามิมีอิสระในการตอบหรือเข้าร่วมการวิจัย ซึ่งจะไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเก็บเป็นความลับและนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม และนำมาใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 51.9 เพศชาย ร้อยละ 48.1 มีอายุเฉลี่ย 39.77 ปี อายุมากที่สุด 60 ปี และน้อยที่สุด 24 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 67.9 มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เฉลี่ย 8.59 ปี

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (n = 268 คน)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	SD	ระดับ
ปัจจัยด้านจูงใจ			
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.31	0.60	สูง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.99	0.78	สูง
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.25	0.69	สูง
ด้านความรับผิดชอบ	4.45	0.59	สูง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.96	0.83	สูง
ปัจจัยด้านค่าจูน			
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.88	0.84	สูง
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.68	1.05	สูง
ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	3.36	0.97	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.62	0.97	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.01	0.78	สูง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.95	0.61	สูง

จากตาราง 1 โดยภาพรวมการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง ($\bar{x} = 3.95, SD = 0.61$) ซึ่งเมื่อพิจารณา รายปัจจัย พบว่าปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.45, SD = 0.59$) รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.31, SD = 0.60$) และปัจจัยค่าจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.01, SD = 0.78$) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{x} = 3.67, SD = 0.78$) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (n = 268 คน)

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.11	0.55	สูง
2. การบริการที่ดี	4.38	0.62	สูง
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.19	0.61	สูง
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4.48	0.64	สูง
5. การทำงานเป็นทีม	4.41	0.65	สูง
รวมสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	4.31	0.54	สูง

จากตารางที่ 2 โดยภาพรวมการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง (\bar{x} =4.31, SD = 0.54) เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่าปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (\bar{x} = 4.48, SD = 0.64) จัดอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการการทำงานเป็นทีม (\bar{x} =4.41, SD = 0.65) จัดอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ และปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (\bar{x} = 4.11, SD = 0.55) จัดอยู่ในระดับสูง

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (n = 268 คน)

*ค่า	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน		
		r	P-Value	ระดับความสัมพันธ์
1.ปัจจัยจูงใจ		0.703 **	< 0.001	ปานกลาง
	ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.621 **	< 0.001	ปานกลาง
	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.491**	< 0.001	ปานกลาง
	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.550**	< 0.001	ปานกลาง
	ด้านความรับผิดชอบ	0.641**	< 0.001	ปานกลาง
	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	0.510**	< 0.001	ปานกลาง
2.ปัจจัยค้ำจุน		0.525 **	< 0.001	ปานกลาง
	ด้านนโยบายและการบริหาร	0.431**	< 0.001	ปานกลาง
	ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	0.412**	< 0.001	ปานกลาง
	ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	0.401**	< 0.001	ปานกลาง
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.419**	< 0.001	ปานกลาง
	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.589**	< 0.001	ปานกลาง
	รวม	0.650**	< 0.001	ปานกลาง

ระดับนัยสำคัญ น้อยกว่า 0.05, **ค่าระดับนัยสำคัญ น้อยกว่า 0.01

จากตาราง 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.01 ($r = 0.650^{**}$) โดยปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีระดับความสัมพันธ์ต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.01 ($r = 0.621^{**}$), ปัจจัยค้ำจุนด้านด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีระดับความสัมพันธ์ต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.01 ($r = 0.589^{**}$)

อภิปรายผล

ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัย (ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ) ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน นับเป็นสิ่งสำคัญนำไปสู่ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และการดึงศักยภาพ ความสามารถได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากแรงจูงใจเป็นสิ่งที่สามารถช่วยตอบสนองความต้องการของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2549, หน้า 156) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือบุคลากรเหล่านี้จะสามารถปฏิบัติงานได้ จะต้องมาจากความต้องการที่จะปฏิบัติงาน มีความตั้งใจ มุ่งมั่นและทุ่มเท และใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ

ผลการศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ภาพรวมบุคลากร อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่าเป็นลักษณะพฤติกรรมของบุคลากรที่สะท้อนถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ และลักษณะเฉพาะของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพกระทรวงสาธารณสุขจำเป็นต้องมี ซึ่งผลการศึกษาสท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง และพยายามทุ่มเทความรู้ ความสามารถที่มี ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพิสิธ ญาณกิตตินุกูล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมเจ้าท่า ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า โดยรวม อยู่ในระดับสูง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน อธิบายได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่ กระตุ้น ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามสมรรถนะที่กำหนด อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ สุพานี สฤกษ์วานิช (2549, หน้า 156) อธิบายไว้ว่าการที่พนักงานอยากทำงาน มีความตั้งใจทำงาน ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงาน ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์ พัฒนางาน และองค์กร รวมถึงการคงอยู่ในองค์กรอย่างยาวนาน แต่หากคนทำงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคนก็จะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความเอาใจใส่ในการทำงาน ส่งผลให้มีคุณภาพการทำงานที่ต่ำลง แรงจูงใจจะเป็น will do factor ปัจจัยที่แสดงความเต็มใจ ความตั้งใจที่จะทำ และตรงกับแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก Herzberg (1959, pp. 77-95) (Herzberg's Two Factor Theory) อธิบายถึงสาเหตุจูงใจในการทำงาน พบว่ามี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงาน หากได้รับการตอบสนองที่เหมาะสม จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีตามมา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญญาภา เอกวัตร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะด้านแรงจูงใจ/เจตคติมี

ความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.766$)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลคุณลักษณะของประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน บุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 51.9 เพศชาย ร้อยละ 48.1 มีอายุเฉลี่ย 39.77 ปี อายุมากที่สุด 60 ปี และน้อยที่สุด 24 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 67.9 มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เฉลี่ย 8.59 ปี

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.95$) เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่าด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง ($\bar{x}=4.20$) ซึ่งด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความรับผิดชอบ อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง ($\bar{x}=4.45$) และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.71$) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในระดับสูง ($\bar{x}=4.01$)

3. สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับสูง ($\bar{x}=4.31$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่าปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ($\bar{x}= 4.48$, $SD = 0.64$) จัดอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการบกรการทำงานเป็นทีม ($\bar{x}=4.41$, $SD = 0.65$) จัดอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ และปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x}= 4.11$, $SD = 0.55$) จัดอยู่ในระดับสูง

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการศึกษาครั้งนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการนำเสนอผู้บริหารให้ได้เห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นข้อมูลพื้นฐานในการดำเนินงานการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. องค์กรควรเสริมสร้างบรรยากาศในหน่วยงาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กิจกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผลงาน R2R และควรสนับสนุนให้รางวัลแก่หน่วยงานที่มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้สูงขึ้น

3. องค์กรควรส่งเสริม และสนับสนุนเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันแบบสังคมแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนพัฒนาต่อยอดให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเข้มแข็ง เช่นดำเนินการผ่านกิจกรรมการสร้างพลังทีมงาน กระบวนการทำงานเป็นทีม การละลายพฤติกรรม และกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร (จากผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับสูง) เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดและทฤษฎีอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยว่ามีความสอดคล้อง หรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อนำผลของการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้น

2. เครื่องมือในการศึกษาควรตรวจสอบข้อคำถามให้มีลักษณะทั้งคำถามเชิงบวก และเชิงลบในแต่ละประเด็น เพื่อป้องกันผลการศึกษาที่คลาดเคลื่อนจากผู้ตอบแบบสอบถาม

3. ควรศึกษาวิจัยปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน เช่น ความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพอื่น ๆ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญอื่น ๆ ที่อาจนำไปสู่การจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- Best J.w. (1977). *reseaech in education (2nd ed)*. Englewood cliffs: New Jersey : Prentice Hall.
- Hearn G. et. al. (1997 January). Defining Generic Professionnal Competenccies in Australia :
Toward a framework for Professional Development. *Journal of Human Resources :
Asia Pacific*, 120.
- Herzber F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- งานยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลบางจาก. (25 มีนาคม 2562). *โรงพยาบาลบางจาก*. เข้าถึงได้จาก โรงพยาบาลบาง
จาก: <http://www.bangchakhosp.com/aboutus.php>
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12)*. กรุงเทพมหานคร: เทพนิมิต การพิมพ์.
- เบญญาภา เอกวัตร. (2556). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม -
มิถุนายน 2556).
- เพ็ญพิชชา ล้วนดี. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความก้าวหน้าในอาชีพของ
บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ริญญ์ รุ่งหิรัญ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน
จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย อีสเทิร์นเอเชีย*, 109.
- ศิริญญ์ รุ่งหิรัญ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
ชุมชน จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*, 109.
- สมสมัย สุธีรสาศตร์. (10 มีนาคม 2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ ฝ่าย
บริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์*. เข้าถึงได้จาก
http://www.hs.chula.ac.th/journal_article
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน*.
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สุกัญญา ไกนิล. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะเฉพาะสายอาชีพนัก
กายภาพบำบัด กรณีศึกษา : คณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีที่ 29*, 121-136.
- สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency (พิมพ์ครั้งที่ 3)*.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์. (2548). *ทฤษฎีองค์การ*. นครราชสีมา: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.