

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF PERSONNEL AT LAMPANG HOSPITAL

Nalinnut INTACHAK^{1*} and Prasert SITTHIJIRAPAT¹

1 Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand; nn.nalinnut@gmail.com (N. I.)
(Corresponding Author)

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) study the level of work motivation among personnel at Lampang Hospital 2) study the level of performance efficiency among personnel at Lampang Hospital 3) investigate the performance efficiency of personnel at Lampang Hospital classified by personal factors 4) study the relationship between work motivation and the performance efficiency of personnel at Lampang Hospital. The sample consisted of 347 personnel from Lampang Hospital, selected using stratified random sampling. Questionnaire were used as an instrument to collect data. Statistics used to analysis data were Frequency, Percentage, Mean, Standard deviation, T-test, F-test (One-way ANOVA), and Pearson's correlation coefficient. The finding revealed that; 1) the overall level of work motivation among personnel at Lampang Hospital was high 2) the overall level of performance efficiency among personnel at Lampang Hospital was at the highest level 3) personnel with different genders, educational levels, and positions showed no significant differences in performance efficiency, whereas personnel with different ages and work experience showed significant differences in performance efficiency significance level of 0.05 4) work motivation was significantly related to the performance efficiency of personnel at Lampang Hospital significance level of 0.01.

Keywords: Work Motivation, Performance Efficiency, Lampang Hospital

CITATION INFORMATION: Inthachak, N., & Sithijirapat, P. (2026). The Relationship Between Work Motivation and the Performance Efficiency of Personnel at Lampang Hospital. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 4(8), 29.

ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลลำปาง

นลินนุช อินทจักร^{1*} และ ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์¹

1 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; nn.nalinnut@gmail.com (นลินนุช)

(ผู้ประพันธ์บทความ)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง 3) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปางแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) ศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลลำปาง จำนวน 347 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-test และ F-test (One-way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปางปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่ไม่แตกต่างกัน ด้านอายุ และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, โรงพยาบาลลำปาง

ข้อมูลการอ้างอิง: นลินนุช อินทจักร และ ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์. (2569). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 4(8), 29.

บทนำ

ระบบบริการสาธารณสุขของประเทศไทยมีการพัฒนาและขยายการให้บริการอย่างต่อเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และประชากร ทั้งจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อระบบสุขภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรไทย การเข้าสู่สังคมสูงวัย การปฏิรูประบบสุขภาพ เพื่อก้าวสู่การพัฒนาประเทศตามแนวทางประเทศไทย 4.0 (กระทรวงสาธารณสุข, 2562) แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจและทำงานด้วยความกระตือรือร้น เพื่อทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ประสิทธิภาพการทำงานเป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงานและมาจากแรงจูงใจในการทำงาน โดยสามารถวัดผลได้จากคุณภาพของงาน (กัญญนันท์ ภัทรสรสิริ, 2554) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ในการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เนื่องจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ถึงความสามารถของบุคลากรในการดำเนินงาน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่มีส่วนส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่หากบุคลากรขาดแรงจูงใจอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานได้

โรงพยาบาลลำปางเป็นโรงพยาบาลประจำจังหวัดลำปางและศูนย์กลางรับส่งต่อผู้ป่วยใน จากโรงพยาบาลในจังหวัดและพื้นที่ใกล้เคียง บุคลากรของโรงพยาบาลประกอบด้วยบุคลากรหลากหลายสายงานทั้งสายวิชาชีพและสายสนับสนุน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ในช่วงที่ผ่านมาโรงพยาบาลลำปาง ได้มีการพัฒนาและขยายศักยภาพในการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐานและจำนวนบุคลากร โดยมีการเพิ่มขีดความสามารถในการรองรับผู้เข้ารับบริการ ส่งผลให้ปริมาณการให้บริการ มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจากข้อมูลพบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีจำนวนผู้เข้ารับบริการทั้งสิ้น 793,276 คน และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวนผู้เข้ารับบริการเพิ่มขึ้นเป็น 843,921 คน นอกจากนี้ในเดือนมกราคม พ.ศ. 2569 พบว่ามีจำนวนผู้เข้ารับบริการในโรงพยาบาลลำปางรวมทั้งสิ้น 226,890 ครั้ง หรือเฉลี่ยประมาณ 3,150 คนต่อวัน (โรงพยาบาลลำปาง, 2569) เมื่อพิจารณาจำนวนผู้เข้ารับบริการดังกล่าว พบว่าปริมาณการให้บริการของโรงพยาบาล มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นซึ่งแสดงให้เห็นถึงภาระงานที่เพิ่มสูงขึ้นของบุคลากรในโรงพยาบาล การดูแลทั้งในด้านปริมาณงาน ความซับซ้อนของการให้บริการและความรับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วยที่ต้องครอบคลุมตั้งแต่ขั้นพื้นฐานจนถึงขั้นวิกฤต หากบุคลากรต้องปฏิบัติงานภายใต้ภาระงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยขาดแรงจูงใจที่เหมาะสมอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลงและอาจนำไปสู่ผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการแก่ประชาชนที่เข้ารับบริการ

จากข้อมูลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง 3) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปางแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) ศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง เพื่อให้เกิดเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร สามารถสร้างเจตคติที่ดีต่อผู้ได้รับการพัฒนา ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและนำองค์กรมุ่งสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้

การทบทวนวรรณกรรม

อรพินท์ ชูชม (2555, หน้า 52-61 อ้างถึงใน ฤทธิชัย จันทรศรีนวล, 2567) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ช่วยให้สามารถทำความเข้าใจและอธิบายพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานว่าทำไมคนจึงขยัน มานะอดทน พากเพียรและปฏิบัติงานได้ดี โดยแรงจูงใจจึงมีบทบาทสำคัญ ดังต่อไปนี้ 1) แรงจูงใจสามารถสร้างความเข้าใจถึงสาเหตุของพฤติกรรมและคาดการณ์พฤติกรรมของบุคคลในอนาคตได้ แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้เข้าใจว่าทำไมบุคคลถึงมี

พฤติกรรมเช่นนี้ อะไรเป็นสาเหตุจูงใจสิ่งผลักดันที่ทำให้บุคคลมุ่งมั่นที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น อีกทั้งแรงจูงใจยังสามารถขยายความให้เห็นถึงความพยายามหรือตั้งหน้าผาความยากลำบากในการกระทำพฤติกรรมนั้นอย่างกระตือรือร้น เพิ่มกำลังความสามารถ ดังนั้น การทราบถึงสิ่งจูงใจที่อยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการในการเสาะแสวงหาวิธีการที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ต้องการ 2) แรงจูงใจช่วยอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ ทั้งนี้บุคคลในแต่ละคนมีความแตกต่างกันที่อยู่ภายใน เช่น ทำไมบางคนมีความพยายามและมุ่งมั่นในการฝ่าความยากลำบากเพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมาย ในขณะที่บางคนไม่มีความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้บุคคลแต่ละคนอาจแสดงพฤติกรรมเดียวกันด้วยเหตุผลที่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมนั้นแตกต่างกัน 3) แรงจูงใจที่ช่วยให้บุคคล หน่วยงานหรือองค์กร สามารถบริหารจัดการพฤติกรรมของบุคคลให้มีความมุ่งมั่นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ได้ โดยใช้แนวคิดแรงจูงใจที่หลากหลายประเภทผสมผสานประกอบกันหรือเลือกใช้วิธีการจูงใจวิธีใดวิธีการหนึ่งให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคคล กลุ่มเป้าหมาย และบริบทของสถานการณ์ เช่น การสร้างการจูงใจผ่านกระบวนการในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล ได้อย่างเหมาะสม จูงใจบุคคลโดยการกำหนดเป้าหมาย ให้ความมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการทำกิจกรรมต่างๆ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, อ้างถึงใน ปีโยรส หงส์ทอง, 2566, หน้า 20-23) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจและเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายเดิมเรียกว่า "ทฤษฎีการจูงใจ-ค่าจูน" ต่อมา เฮร์ซเบิร์ก ได้ศึกษาและเสนอแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการบริหารข้อสมมติฐานของทฤษฎีกล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมักมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากความพึงพอใจในงานจะช่วยส่งเสริมความสนใจ ความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการทำงาน ส่งผลให้ผลผลิตและผลการดำเนินงานขององค์กรเพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเพิ่มผลผลิตขององค์กร โดยประกอบด้วยปัจจัย 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) และปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivation Factors) คือ ปัจจัยภายในหรือปัจจัยที่เกิดจากความต้องการภายในของบุคคลากร ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเกี่ยวข้องกับลักษณะของงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และนำไปสู่ทัศนคติบวกและแรงจูงใจที่แท้จริง ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1.1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) 1.2) การได้รับการยอมรับ (Recognition) 1.3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) 1.4) ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) 1.5) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 2) ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยพื้นฐานที่สนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานโดยตรง แต่มีบทบาทสำคัญต่อการป้องกันความไม่พึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน แต่ปัจจัยดังกล่าวไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองที่องค์กรควรจัดให้ได้อย่างเหมาะสม หากขาดหรือไม่เพียงพอจะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจต่อการทำงานได้ อย่างไรก็ตาม การให้ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้หมายความว่าจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน ได้แก่ 2.1) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) 2.2) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensations and Welfares) 2.3) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) 2.4) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) 2.5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) 2.6) ตำแหน่งงาน (Positions) 2.7) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) 2.8) สภาพการทำงาน (Working Conditions)

แนวคิดประสิทธิภาพการทำงานปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson & Plowman, 1953) (อ้างถึงใน ธนุต์มย์ น้อยพานิช, 2566, หน้า 13-14) ด้านแนวคิดในการประเมินผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของ Peterson and Plowman

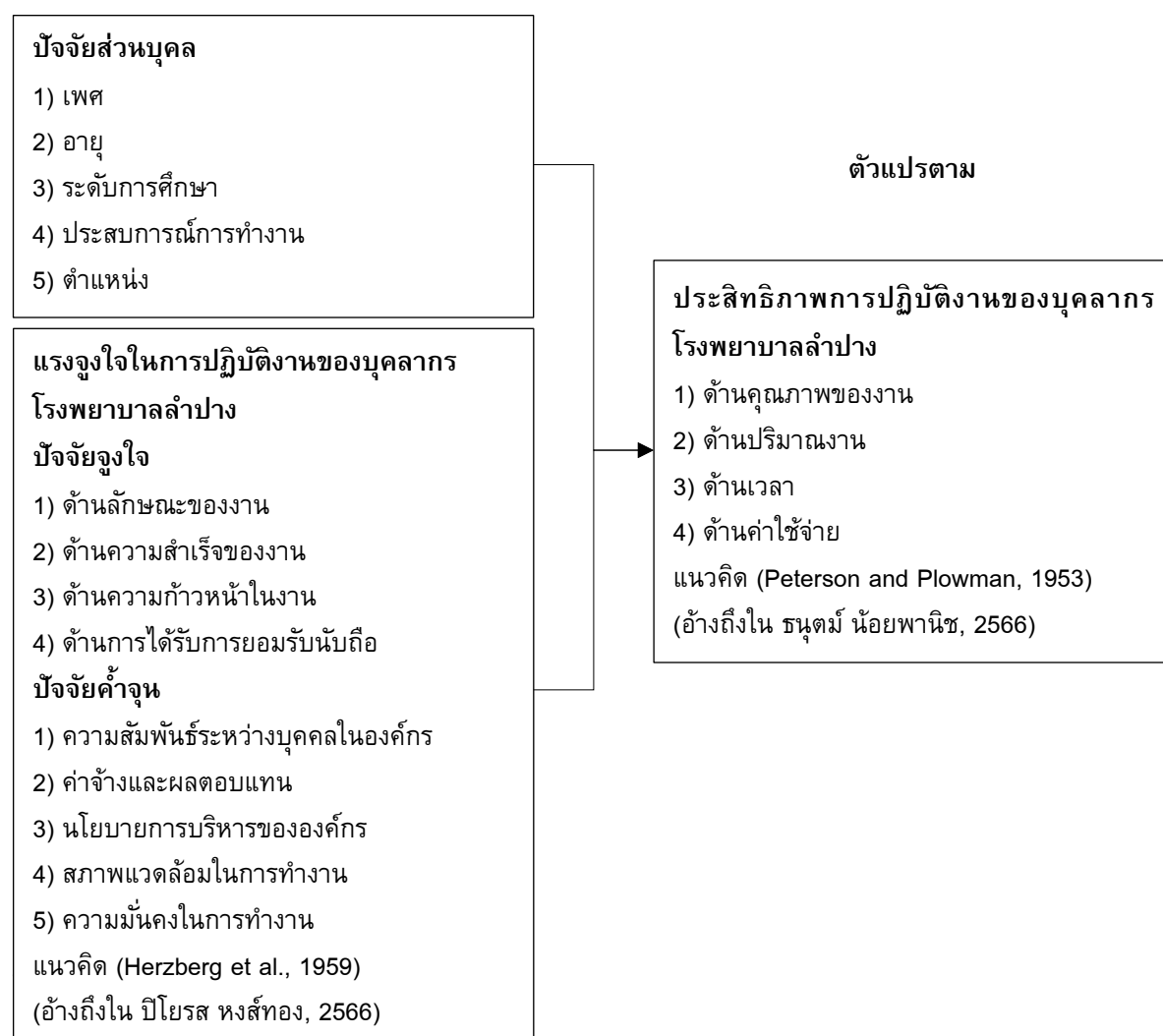
ได้สรุปปัจจัยที่ใช้ในประเมินเอาไว้ 4 ข้อ ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน (Quality) คือ ผลของการทำงานมีความถูกต้อง รวดเร็ว งานที่มีคุณภาพสูง คุ่มค่า ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร 2) ปริมาณงาน (Quantity) คือ ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้และควรที่จะมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้งานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินงานจะต้องมีการกำหนดอย่างเหมาะสม ตามลักษณะของงาน ผลงานเสร็จตามกำหนด ส่งมอบงานตามกำหนด และทำงานถูกต้อง รวดเร็ว 4) ค่าใช้จ่าย (Cost) คือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่จะต้องเหมาะสมตามลักษณะของงานและต้องลงทุนให้น้อยที่สุดและได้กำไรมากที่สุด โดยค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ ทรัพยากรด้านการเงินบุคคล วัสดุ เทคโนโลยี

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2) แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงพยาบาลลำปาง จำนวน 2,585 คน ทั้งนี้

เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนที่มีการบูรณาการการเรียนรู้กับการทำวิจัย หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม โดยระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนมิถุนายน-กรกฎาคม พ.ศ. 2569 โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้มีจำนวน 347 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยแบ่งตามประเภทตำแหน่งงาน เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ การทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยผลการทดสอบได้ค่า 0.893 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้แจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สถิติ One-way ANOVA ใช้ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 70.6) มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 34.9) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 69.7) มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี (ร้อยละ 38) และมีตำแหน่งข้าราชการ (ร้อยละ 53.9)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากตารางที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.32) รองลงมา ด้านความก้าวหน้าในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.41) นโยบายการบริหารขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.80) ด้านลักษณะของงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.37) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.37) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.34) ค่าจ้างและผลตอบแทน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.28) ความมั่นคง ในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.42) และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.37)

จากตารางที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง พบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.57) รองลงมา ด้านค่าใช้จ่าย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.46) ด้านปริมาณงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = 0.55) และด้านเวลา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.44)

ผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่ไม่แตกต่างกัน ด้านอายุ และประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสัมพันธ์แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน นโยบายการบริหารขององค์กร สภาพแวดล้อม ในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเห็น
ด้านลักษณะของงาน	4.17	0.37	มากที่สุด
ด้านความสำเร็จของงาน	4.34	0.32	มากที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในงาน	4.23	0.41	มากที่สุด
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.17	0.37	มาก
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	4.13	0.37	มาก
ค่าจ้างและผลตอบแทน	4.16	0.28	มาก
นโยบายการบริหารขององค์กร	4.22	0.80	มากที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.16	0.34	มาก
ความมั่นคงในการทำงาน	4.15	0.42	มาก

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเห็น
ด้านคุณภาพของงาน	4.35	0.57	มากที่สุด
ด้านปริมาณงาน	4.25	0.55	มากที่สุด
ด้านเวลา	4.24	0.44	มากที่สุด
ด้านค่าใช้จ่าย	4.30	0.46	มากที่สุด

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.
เพศ	t-test	-1.821	.069
อายุ	F-test	3.91	.010
ระดับการศึกษา	F-test	1.08	.345
ประสบการณ์การทำงาน	F-test	2.82	.025
ตำแหน่ง	F-test	2.16	.105

* $p < .05$

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง

แรงจูงใจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง		
	Pearson Correlation (R)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านลักษณะของงาน	0.678**	.000	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จของงาน	0.567**	.000	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.664**	.000	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.574**	.000	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	0.725**	.000	สูง
ค่าจ้างและผลตอบแทน	0.625**	.000	ปานกลาง

แรงจูงใจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง		
	Pearson Correlation (R)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
นโยบายการบริหารขององค์กร	0.472**	.000	ต่ำ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.687**	.000	ปานกลาง
ความมั่นคงในการทำงาน	0.735**	.000	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน นโยบายการบริหารขององค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างและผลตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเนื่องจากปัจจัยเหล่านี้เป็นช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิโยรส หงส์ทอง (2566) วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตส่วนกลาง” ผลวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตส่วนกลางอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริณัฐ ลิทธิจักร์ (2567) วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม” ผลวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานฯ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา เนื่องมาจากการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการด้านสุขภาพและความปลอดภัยของผู้รับบริการ บุคลากรจึงจำเป็นต้องปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ และเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ ส่งผลให้งานที่ปฏิบัติมีคุณภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สลิล เครือวัลย์ (2566) วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพลพลา จังหวัดระยอง” ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวิกา หนูพุ่มเรียง (2565) วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรม ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ประจำปีภาค 8” ผลวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ประจำปีภาค 8 อยู่ในระดับมากที่สุด

3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องมาจากบุคลากรแต่ละช่วงวัยและแต่ละช่วงประสบการณ์มีความรู้ ความชำนาญ วุฒิภาวะ และความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่แตกต่างกัน บุคลากรโรงพยาบาลลำปางที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน และเคยดูแลผู้ป่วย ในสถานการณ์ที่หลากหลาย จะสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีและยังสามารถให้คำแนะนำ การถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่บุคลากรรุ่นใหม่เพื่อที่จะช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เนื่องมาจากบุคลากรโรงพยาบาลลำปางเพศชายและเพศหญิงมีโอกาสและความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนได้อย่างเท่าเทียมกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน บุคลากรแต่ละคนได้รับการคัดเลือกให้ปฏิบัติงานตามคุณสมบัติและความรู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งของตนเองและบุคลากรโรงพยาบาลลำปางทุกคนปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานระเบียบการปฏิบัติงานของกระทรวงสาธารณสุขที่จึงต้อง

ปฏิบัติงานตามมาตรฐานเดียวกัน โรงพยาบาลลำปางได้มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน แม้ว่าแม้แต่ละตำแหน่งจะมีลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ทุกฝ่ายต้องทำงานร่วมกันและประสานงานกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน คือการดูแลและให้บริการผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพ ทำให้ความแตกต่างด้านเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง จึงไม่ได้ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรหมฉาย (2565) วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา” พบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย กัญหาภรณ์ คำชมพู (2566) วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร” พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งไม่มีความแตกต่างกัน ความแตกต่างจากผลการศึกษานี้ อาจเกิดจากแต่ละองค์กรมีลักษณะการทำงานและการบริหารที่แตกต่างกัน เช่น ขนาดของโรงพยาบาล ภาระงาน กลุ่มผู้รับบริการ อาจทำให้บุคลากรมีศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4) แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าจ้างและผลตอบแทนและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อธิบายได้ว่า บุคลากรโรงพยาบาลลำปางที่ได้รับมอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ มีโอกาสนำความรู้และศักยภาพมาใช้ในการทำงาน การได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจมีความตั้งใจกับงานมากขึ้น แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปางเมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (อ้างถึงใน ปีโยรส หงส์ทอง, 2566) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเพิ่มผลผลิตขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกประสบความสำเร็จในงาน ได้รับโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพและได้รับการสนับสนุนจากองค์กรย่อมส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกนก เอี่ยมสำอาง (2566) วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์” ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรและด้านความมั่นคงในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยทั้งสองด้านมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กร ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปางต้องอาศัยความร่วมมือของหลากหลายฝ่ายในการทำงานร่วมกัน ซึ่งแต่ละฝ่ายมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกันแต่ต้องประสานงานกันเพื่อการบริการผู้ป่วยอย่าง มีคุณภาพ การมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการสื่อสารข้อมูลอย่างชัดเจนสามารถลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก บุคลากรโรงพยาบาลลำปางมีสถานภาพการทำงานที่ค่อนข้างมั่นคง บุคลากรโรงพยาบาลลำปางส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ เมื่อบุคลากรมีความมั่นคงในอาชีพและมีความเชื่อมั่นต่อองค์กร จะช่วยลดความกังวลเกี่ยวกับสถานภาพการทำงาน ทำให้สามารถการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ การมีบรรยากาศการทำงานที่

ส่งเสริม ความร่วมมือ การสื่อสารที่ดี และการช่วยเหลือกันภายในองค์กร ควบคู่กับความมั่นคงในการทำงานช่วยให้บุคลากรสามารถใช้ความรู้และความสามารถได้อย่างเต็มศักยภาพและส่งผลดีต่อคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของของ จูฬารัตน์ ชัยบรรจงวัฒน์ (2566) วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดศรีสะเกษ” ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สำคัญ คือความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับ และการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่จะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกในการปฏิบัติงานที่แท้จริง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริลักษณ์ เตี้ยคำ (2564) วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ” แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานะทางอาชีพและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

นโยบายการบริหารขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ แม้ว่าจะมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า นโยบายการบริหารเป็นแนวทางที่บุคลากรทุกคนได้รับและปฏิบัติร่วมกัน จึงไม่ได้ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแตกต่างกัน ลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปางมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตและความปลอดภัยของผู้ป่วย บุคลากรโรงพยาบาลลำปางจึงจำเป็นต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาล หากเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานอาจส่งผลโดยตรงต่อความปลอดภัยของผู้ป่วย ถึงบุคลากรจะมีความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารขององค์กร ทุกคนยังคงต้องปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบและรักษาคุณภาพการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด จึงสอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ (Perry, 1996) กล่าวว่า บุคลากรภาครัฐจำนวนมากปฏิบัติงานด้วยแรงผลักดันจากคุณค่าภายในมากกว่าผลประโยชน์หรือรางวัลส่วนบุคคล บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างประโยชน์แก่สังคม ช่วยเหลือผู้อื่นและปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าการคำนึงถึงความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของตนเองเพียงอย่างเดียว สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจธรรม ดิสกุล (2558) วิจัยเรื่อง “การรับราชการ แรงจูงใจในการบริการสาธารณะหรือสวัสดิการในองค์กร” พบว่า แรงจูงใจในการบริการสาธารณะของข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นทัศนคติของข้าราชการแต่ละบุคคลที่มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม การคำนึงถึงประชาชนในวัยเรียนให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลลำปาง ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) โรงพยาบาลควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การจัดอบรมเฉพาะทาง การพัฒนาทักษะใหม่ที่เป็นต่อการปฏิบัติงาน การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน และสามารถเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียมกัน หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งหรือพิจารณาความก้าวหน้าจากความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมองเห็นโอกาสและเป้าหมาย มีแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 2) โรงพยาบาลควรให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการตารางเวลาและระยะเวลาการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงานของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรบางส่วนมีรูปแบบการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นเวลา ต้องปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง หรือมีระยะเวลาในการพักผ่อนไม่เพียงพอ ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า ความเครียด และภาวะหมดไฟในการทำงาน อันอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3) โรงพยาบาลควรพิจารณาปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และลักษณะการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรในโรงพยาบาลจำนวนมากต้องทำงานเป็นเวลามีภาระงานที่ไม่เป็นเวลาปกติ บางตำแหน่งต้องทำงานต่อเนื่องเป็นเวลานานและเผชิญกับความกดดันสูง ขณะที่ค่าตอบแทนอาจยังไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับ โรงพยาบาลควรพิจารณาค่าตอบแทนเพิ่มเติมสำหรับการทำงานนอกเวลาค่าตอบแทนตามความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความเป็นธรรมและเห็นว่าการทุ่มเทในการปฏิบัติงานได้รับ การตอบแทนอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นหลักในการวิจัย ครั้งต่อไปควรเพิ่มการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มกับกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงอาจใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์และหลากหลายมากยิ่งขึ้น
- 2) ควรมีการศึกษาปัจจัยร่วมสมัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล เช่น แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ความผูกพันต่อองค์กร ภาวะหมดไฟในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2562). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุขประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562) สืบค้นเมื่อ 3 เมษายน 2569, จากเว็บไซต์ <https://spd.moph.go.th/wp-content>.
- กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์ศิริ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. วารสารวิชาการปทุมวัน, 1(1), 35-39.
- กัณฐาพรณ์ คำชมพู. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิราธิรม ชัยบรรจงวัฒน์. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธนุทธิ์ น้อยพานิช. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ปิโยรส หงส์ทอง. (2566). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสรรพสามิตส่วนกลาง. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- โรงพยาบาลลำปาง. (2569). รายงานผลการดำเนินงานด้านอัตราค่าจ้าง (HR). (หน้า 11).
- ฤทธิ์ชัย จันทรศรีนวล. (2567). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมชลประทาน. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สลิล เครือวัลย์. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพลพลา จังหวัดระยอง. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Herzberg, Frederick. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.

- Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6(1), 5.
- Peterson, E & Plowman, E.G. (1953). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2026 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).