

WORK MOTIVATION AFFECTING THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF PERSONNEL WITHIN THE LEGAL AFFAIRS DIVISION, DIRECTLY REPORTING TO THE SECRETARY-GENERAL OF THE NATIONAL HEALTH SECURITY OFFICE

Tritaporn DEEWONG^{1*} and Praphan CHAIKIDURAJAI¹

1 Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand; Tritaporn.dee@spumail.net
(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 9 June 2025

Revised: 23 June 2025

Published: 7 July 2025

ABSTRACT

This research aimed to investigate the work motivation affecting the performance efficiency of personnel within the Legal Affairs Division, directly reporting to the Secretary-General of the National Health Security Office (NHSO), and to compare the work motivation affecting the performance efficiency of these personnel as classified by personal factors. The study findings revealed that: 1) Different personal factors did not significantly influence the performance efficiency of personnel within the Legal Affairs Division, directly reporting to the Secretary-General of the National Health Security Office (NHSO). 2) Work motivation factors, namely achievement, working conditions and job security, and compensation and welfare, significantly General affected the performance efficiency of personnel within the Legal Affairs Division, directly reporting to the Secretary-General of the National Health Security Office (NHSO), at a statistical significance level of 0.05.

Keywords: Work Motivation, Performance Efficiency, National Health Security Office

CITATION INFORMATION: Deewong, T., & Chaikidurajai, P. (2025). Work Motivation Affecting the Performance Efficiency of Personnel within the Legal Affairs Division, Directly Reporting to the Secretary-General of the National Health Security Office. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(7), 53

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนงานขึ้นตรงเลขาธิการด้านกฎหมาย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

ตรีตาภรณ์ ดีวงษ์¹ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ¹

1 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; Tritapom.dee@spumail.net (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนงานขึ้นตรงเลขาธิการด้านกฎหมาย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนงานขึ้นตรงเลขาธิการด้านกฎหมาย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนงานขึ้นตรงเลขาธิการด้านกฎหมาย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ 2) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนงานขึ้นตรงเลขาธิการด้านกฎหมาย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

ข้อมูลการอ้างอิง: ตรีตาภรณ์ ดีวงษ์ และ ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2568). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนงานขึ้นตรงเลขาธิการด้านกฎหมาย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(7), 53

บทนำ

ในปัจจุบันการบริหารงานขององค์กรมีการแข่งขันที่สูงขึ้น องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างกลยุทธ์ขององค์กร ปรับปรุง พัฒนา เปลี่ยนแปลงนโยบาย ลักษณะวิธีการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะและทัศนคติ ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านการเมือง และด้านสังคม ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี และการติดต่อสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคลากร พัฒนางค์กร และการจัดการองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ (ศุภวัฒน์ ไชยประพันธ์, 2556) แรงจูงใจในการทำงานจึงถือเป็นปัจจัยหนึ่งในการผลักดันให้บุคลากรพัฒนาและนำทักษะความรู้ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (สยามภรณ์ มีแสงแก้ว, 2555) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การทำงานที่ได้รับประโยชน์สูงสุดเพื่อถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการนำเทคนิคและวิธีการที่เหมาะสมในการทำงาน โดยนำประสิทธิภาพเป็นตัวชี้วัดถึงผลในการปฏิบัติงานว่าการทำงานมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด โดยส่งผลถึงการแสดงออกของบุคลากรในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและด้านค่าใช้จ่าย (ศิริณัฐ สิทธิจักร และคณะ, 2567)

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2545 ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ในฐานะประธานคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ โดยสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ และคณะกรรมการควบคุมคุณภาพและมาตรฐานบริการสาธารณสุข มีภารกิจหลักในการบริหารจัดการเงินกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และด้วยการบริหารจัดการเงินกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2568) โดยมีวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้ “ประชาชนทุกคนที่อาศัยอยู่บนผืนแผ่นดินไทยได้รับความคุ้มครองหลักประกันสุขภาพอย่างถ้วนหน้าด้วยความมั่นใจ” โดยมีบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น 1,500 คน และมีโครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายในสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ออกเป็น 3 สายงาน 5 กลุ่มภารกิจ และส่วนงานอื่นที่เลขาธิการสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติประกาศให้เป็นส่วนงานขึ้นตรงเลขาธิการ ส่วนงานขึ้นตรงเลขาธิการ ด้านกฎหมายเป็นส่วนงานภายในสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ประกอบด้วย ฝ่ายพัฒนากฎหมาย ฝ่ายกฎหมายสนับสนุนสำนักงาน ฝ่ายบริหารกฎหมาย และฝ่ายกฎหมายพิทักษ์สิทธิ ซึ่งเป็นส่วนงานที่ขึ้นตรงต่อเลขาธิการสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ดูแลรับผิดชอบงานด้านกฎหมายขององค์กร (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2567)

จากข้อมูลข้างต้นทำให้เห็นได้ว่า แรงจูงใจของบุคลากรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ทั้งยังเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคล โดยสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนา บริหารงานบุคลากรเพื่อเสริมสร้างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางในการปรับปรุงในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กรต่อไป จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนงานขึ้นตรงเลขาธิการด้านกฎหมาย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ”

การทบทวนวรรณกรรม

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดัน หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม (Pinder, 1998) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ยัง

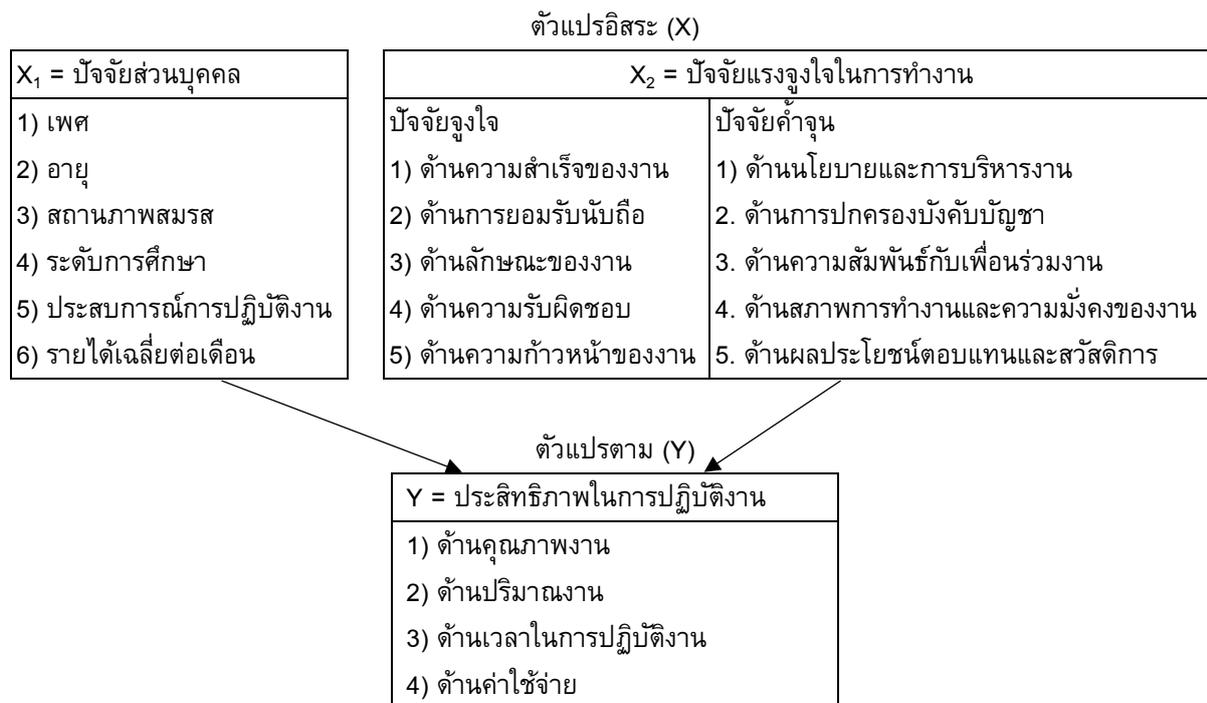
หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อความคาดหวังหรือความต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์กร อันจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจและ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ (พระพงษ์ศักดิ์ สุนตมโน (เกษวงค์รอด), 2561) โดยทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก เรื่องความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน พบว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานมีความแตกต่างกัน โดยแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานและรักงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าของงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน แต่ไม่ได้เป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงจูงใจแต่อย่างใด ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงของงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ (Herzberg, 1959)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นผลงานที่จับต้องได้คุณภาพที่สูง ปริมาณงานที่เหมาะสมความรับผิดชอบ สอดคล้องกับแผนงานที่กำหนด เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานนั้นจะต้องเหมาะสมกับลักษณะงานและความสำคัญของงาน มีความทันสมัย และพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น และลงทุนให้น้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด (กนกกรณ์ เชนกลาง, 2563) โดยทฤษฎีของ Peterson and Plowman (1953) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีปัจจัยสำคัญประกอบไปด้วย 4 ประการ ประกอบด้วย 1) คุณภาพงาน (Quality) หมายถึง ผลผลิตที่ได้จากการปฏิบัติงานต้องมีคุณภาพสูง 2) ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ปริมาณงานที่เหมาะสมตามที่มีการกำหนดแผนงาน 3) เวลาในการปฏิบัติงาน (Time) หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานในแต่ละงาน เหมาะสม เสร็จตรงเวลาที่องค์กรกำหนด 4) ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง การดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการที่องค์กรกำหนดให้คุ้มค่า งานวิจัยในเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ ศิริณัฐ สิริจักร และคณะ (2567) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการเจริญเติบโต และด้านลักษณะของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และงานวิจัยของ ดาร์ตัน มากสวัสดิ์ และ สินีนาถ เริ่มลาวรรณ (2566) ที่ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal แต่ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกลับเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนงานขึ้นตรงเลขานุการด้านกฎหมาย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติไม่แตกต่างกัน
- 2) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนงานขึ้นตรงเลขานุการด้านกฎหมาย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรส่วนงานขึ้นตรงเลขานุการด้านกฎหมาย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ประกอบด้วย ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และพนักงาน จำนวน 59 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง ซึ่งใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Rating Scale 5 ระดับ การทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยรวมมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปทุกด้าน จึงถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้แจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบอิสระ (Independent Sample t-test) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 71.2) มีอายุอยู่ระหว่าง 30-น้อยกว่า 40 ปี (ร้อยละ 32.2) มีสถานภาพสมรส โสด (ร้อยละ 67.8) มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 79.7) มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1-น้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 49.1) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-น้อยกว่า 30,000 บาท (ร้อยละ 49.1)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.491$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.561$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.608$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.484$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.529$)

ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.537$) ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.540$) ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงของงาน ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.724$) ด้านความก้าวหน้าของงาน ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.685$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.761$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.849$) ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.499$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.528$) รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.638$) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.553$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.849$) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนงานขึ้นตรงเลขานุการด้านกฎหมาย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

| ปัจจัยส่วนบุคคล | สถิติที่ใช้ | ค่าสถิติ | Sig. |
|-------------------------|-------------|----------|-------|
| เพศ | f-test | 0.859 | 0.429 |
| อายุ | f-test | 0.825 | 0.486 |
| สถานภาพสมรส | f-test | 0.675 | 0.571 |
| ระดับการศึกษา | t-test | 0.519 | 0.474 |
| ประสบการณ์การปฏิบัติงาน | f-test | 2.003 | 0.124 |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | f-test | 0.713 | 0.548 |

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนงานขึ้นตรงเลขานุการด้านกฎหมาย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนงานขึ้นตรงเลขานุการด้านกฎหมาย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

| ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน | b | Std. Error | B | t | Sig. |
|-------------------------------------|--------|------------|--------|--------|--------|
| ด้านความสำเร็จของงาน | 0.309 | 0.135 | 0.299 | 2.278 | 0.027* |
| ด้านการยอมรับนับถือ | 0.116 | 0.125 | 0.124 | 0.926 | 0.359 |
| ด้านลักษณะของงาน | 0.054 | 0.149 | 0.058 | 0.361 | 0.720 |
| ด้านความรับผิดชอบ | 0.223 | 0.135 | 0.236 | 1.656 | 0.104 |
| ด้านความก้าวหน้าของงาน | 0.157 | 0.102 | 0.215 | 1.536 | 0.131 |
| ด้านนโยบายและการบริหารงาน | -0.057 | 0.118 | -0.086 | -0.479 | 0.634 |
| ด้านการปกครองบังคับบัญชา | -0.010 | 0.105 | -0.012 | -0.097 | 0.923 |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 0.069 | 0.109 | 0.083 | 0.626 | 0.534 |
| ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงของงาน | 0.221 | 0.087 | 0.321 | 2.538 | 0.014* |
| ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ | -0.186 | 0.083 | -0.317 | -2.240 | 0.030* |

$R = 0.824$, $R^2 = 0.679$, $F = 10.142$, $Sig. = 0.000^*$

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ($b = 0.309$, $t = 2.278$, $\text{Sig.} = 0.027$) ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงของงาน ($b = 0.221$, $t = 2.538$, $\text{Sig.} = 0.014$) และด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ ($b = -0.186$, $t = -2.240$, $\text{Sig.} = 0.030$) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนงานขึ้นตรงเลขาธิการด้านกฎหมาย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงได้ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนาย ได้ดังนี้

$$\hat{y} = 0.403 + 0.309(X_1) + 0.221(X_9) + -0.186(X_{10})$$

แทนค่า

\hat{y} = ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนงานขึ้นตรงเลขาธิการด้านกฎหมาย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

X_1 = ด้านความสำเร็จของงาน

X_9 = ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงของงาน

X_{10} = ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ

จากสมการจะเห็นได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงานและด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนงานขึ้นตรงเลขาธิการด้านกฎหมาย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ในทิศทางเดียวกัน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนงานขึ้นตรงเลขาธิการด้านกฎหมาย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ในทิศทางตรงข้ามกัน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนงานขึ้นตรงเลขาธิการด้านกฎหมาย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) ความสำเร็จของงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนงานขึ้นตรงเลขาธิการด้านกฎหมาย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนงานขึ้นตรงเลขาธิการด้านกฎหมาย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอิทธิพลในทางบวก ซึ่งสะท้อนได้ว่าเมื่อบุคลากรส่วนงานขึ้นตรงเลขาธิการด้านกฎหมาย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ รู้สึกว่างานที่ทำสำเร็จและได้ผลลัพธ์ที่จับต้องได้ย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ผลดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งระบุว่า "ความสำเร็จของงาน" เป็นหนึ่งในปัจจัยจูงใจ ที่ช่วยเพิ่มความพึงพอใจและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยที่กำหนดไว้สอดคล้องและสนับสนุนกับงานวิจัยของ ศิริบุญภักดิ์ สิทธิจักร์ และคณะ (2567) ซึ่งพบว่า ความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2) สภาพการทำงานและความมั่นคงของงาน ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนงานขึ้นตรงเลขาธิการด้านกฎหมาย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงของงาน ส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนงานขึ้นตรงเลขาธิการด้านกฎหมาย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมที่ดี ความสะดวกในการทำงาน และความรู้สึกรับประกันในอาชีพ ล้วนเป็นแรงเสริมสำคัญให้บุคลากรส่วนงานขึ้นตรงเลขาธิการด้านกฎหมาย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งผลดังกล่าวสนับสนุนแนวคิดของ Herzberg ที่จัดให้ "สภาพแวดล้อมการทำงาน" เป็นหนึ่งในปัจจัยค้ำจุนที่แม้จะไม่ใ้จูงใจโดยตรง แต่การมีอยู่ในระดับดีจะช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจ และส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญญา อุ่มบุญ

และคณะ (2567) ซึ่งพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานราชการ

3) ผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนงานขึ้นตรงเลขาธิการด้านกฎหมาย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ แม้ว่าด้านผลตอบแทนและสวัสดิการจะอยู่ในระดับความคิดเห็น “มาก” แต่ผลการวิเคราะห์กลับพบว่า มีผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนงานขึ้นตรงเลขาธิการด้านกฎหมาย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ อาจสะท้อนว่าความคาดหวังของบุคลากรส่วนงานขึ้นตรงเลขาธิการด้านกฎหมาย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ในด้านนี้สูงกว่าที่องค์กรสามารถตอบสนองได้ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในเชิงลึก ซึ่งกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิจัยข้อนี้อาจขัดแย้งบางส่วนกับทฤษฎีของ Herzberg ที่ให้ “ผลตอบแทน” เป็นปัจจัยต่ำจน ซึ่งหากไม่เพียงพอ จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ สอดคล้องในแง่ที่ว่า หากไม่ได้รับอย่างที่คาดหวัง ก็อาจลดความกระตือรือร้นในการทำงานลงได้ในทำนองเดียวกัน งานวิจัยของ ดาร์ตัน มากสวัสดิ์ และ สินีนาถ เริ่มลาวรรณ (2566) พบว่า “เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล” ส่งผลต่อประสิทธิภาพ แต่ในช่วงยุค New Normal หากมีความไม่ชัดเจนหรือขาดความมั่นใจในผลตอบแทนก็สามารถลดแรงจูงใจลงได้เช่นกัน

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนงานขึ้นตรงเลขาธิการด้านกฎหมาย สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรเน้นการสร้างแรงจูงใจเชิงบวก โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายและหลากหลาย เพื่อให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพและเกิดความรู้สึกสำเร็จ ให้ข้อเสนอแนะและข้อมูลป้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงความก้าวหน้าและสามารถปรับปรุงพัฒนาตนเองได้ และจัดกิจกรรมหรือโครงการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน
- 2) ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงของงาน ผู้บริหารควรเน้นการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกโดยการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะอาด ปลอดภัย และมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน จัดให้มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการทำงานอย่างเพียงพอและทันสมัย สร้างความมั่นคงในงานโดยการให้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสวัสดิการต่างๆ และส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) โดยการกำหนดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น หรือสนับสนุนการทำงานจากระยะไกล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาปัจจัยด้านจิตวิทยาในการทำงาน เช่น ความเครียด การมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อองค์กร
- 2) ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้นในระดับภูมิภาคหรือระดับประเทศ เพื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มบุคลากรของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ
- 3) ควรศึกษาด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ แม้ผลตอบแทนจะมีผลในทางลบ จึงควรมีการศึกษาลึกลงไปในเชิงคุณภาพ เพื่อค้นหาความคาดหวังที่แท้จริงของบุคลากรในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 4) เสนอให้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อเข้าใจมุมมองของบุคลากรได้ครอบคลุมมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกกรณ์ เข็นกลาง. (2563). *บรรยากาศในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเอกชนในจังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เชษฐิดา กุศลลาไสยานนท์, ปราโมช ธรรมภรณ์ และ นริกันต์ อินทปัติย์. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน. *วารสารพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม*, 1(1), 25-31.

- ดาร์ตัน มากสวัสดิ์ และ สีนีนาด เริ่มลาวรรณ. (2566). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุค New Normal ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเขต 2 สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. *วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 7(3), 111-124.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนุดมโน (เกษวงค์รอด). (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พีชสิทธิ์ ชมพูคา. (2552). *องค์การและการจัดการ*. แมคกรอ-ฮิล.
- วรนาถ แสงมณี. (2547). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 3. ประสิทธิ์ภัณฑ์แอนพรีนติ้ง.
- เพ็ญญา อุ่มบุญ, อนันต์ สุนทรามาธกุล และ ปิยกนิษฐ์ โชติวนิช. (2567). อิทธิพลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 11(2), 385-404.
- ศยาภรณ์ มีแสงแก้ว. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้านเซเว่น อีเลฟเว่น จังหวัดสระบุรี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริณัฐ ลิทธิจักร์, ชาดิชัย อุดมกิจมงคล และ สามารถ อัยกร. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(2), 495-510.
- ศุภวัฒน์ ไชยประพันธ์. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท คริสเตียนีและเน็ลเส็น (ไทย) จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. (24 กรกฎาคม 2567). *ประกาศสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เรื่อง การแบ่งส่วนงานภายในสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2567*.
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. (2568). *ประวัติความเป็นมา*. สืบค้นจาก <https://www.nhso.go.th/th/aboutus-th/2024-08-20-15-39-18>.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Alderfer, C. (1972). *Existence, relatedness and growth: Human needs in organizational settings*. New York: Free Press.
- Chaikidurajai, P. (2018). Quality of Work Life Affecting Organizational Commitment of Employees in Electrical, Electronics and Telecommunications Industry Group in Thailand. *International Journal of Management, Business, and Economics*, 5(2), 81-91.
- Chaikidurajai, P. (2015). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Performance Efficiency of Staff in Industry Group. *International Journal of Management, Business, and Economics*, 2(3), 111-129.
- Rozi, F., Widiyanti, M., Yusuf, M., & Hadjri, M. I. (2024). The Influence of Work Motivation on Employee Performance: Case Study AT PT Pertamina International Refinery RU III Plaju. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 11(6), 264-271.
- Herzberg, F., Bernard, M., & Barbara, B. S (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Maslow, H. Abraham. (1987). *Motivation and personality*. 3rd ed. New York: Harper & Row.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1953). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Pinder, C. (1998). *Work Motivation in Organizational Behavior*. Upper Saddle.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.

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: © 2025 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).