



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

FACTORS AFFECTING PUBLIC HEALTH PERSONNEL'S WORK
PERFORMANCE EFFICIENCY IN MUEANG DISTRICT,
SAMUTPRAKARN PROVINCE

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์

นายธนุตม์ น้อยพานิช

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๖๖



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

นายธนุต์ม์ น้อยพานิช

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๖๖

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Factors Affecting Public Health Personnel's Work
Performance Efficiency in Mueang District,
Samutprakarn Province

Mr. Thanut Noipanich

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Master of Public Administration

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

C.E. 2023

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยอนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต



(พระสุธีธันบัณฑิต, รศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์



(รศ. ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ประธานกรรมการ



(ผศ. ดร.ภัทรพร จันตะนี)

กรรมการ



(ผศ. ดร.สุรียา รักษาเมือง)

กรรมการ



(ผศ. ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุกรักษ์)

กรรมการ



(ผศ. ดร.หัตถุกรณ์ แก่นท้าว)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ. ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุกรักษ์

ประธานกรรมการ

ผศ. ดร.หัตถุกรณ์ แก่นท้าว

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย



(นายธนุตร์ น้อยพานิช)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ผู้วิจัย : นายธนุต์ม์ น้อยพานิช

ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: ผศ.ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์, ศศ.บ. (สาขาวิชาเอกภาษาอังกฤษ),

ศศ.ม. (สาขาวิชาจีนในระบบเศรษฐกิจโลก),

รอ.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน), พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)

: ผศ.ดร.หิรัญภรณ์ แก่นท้าว, พธ.บ. (เศรษฐศาสตร์),

รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์), พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)

วันสำเร็จการศึกษา : ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ๓. ศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการโดย ศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๑๙ คน ซึ่งเป็นบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้วยแบบสอบถามประมาณค่า ๕ ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๗๑ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการโดยสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๐ รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

๑. จากผลการศึกษา พบว่า ระดับหลักอิทธิบาทธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๕๔$) เนื่องจาก บุคลากรปฏิบัติงานโดยเน้นฉันทะ (มีใจรักในการทำงาน) และเน้นวิริยะ (พากเพียรในการทำงาน) ระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๔$) เนื่องจาก ความรู้และความเข้าใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๖$) เนื่องจากกระทรวงสาธารณสุขเน้น ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านคุณภาพงาน

๒. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ๑) หลักอิทธิบาทธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีทั้งหมด ๓ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ ๓๘.๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ ๑ ๒) แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีทั้งหมด ๔ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ ๓๖.๓ จึงยอมรับสมมติฐานที่ ๒

๓. ปัญหา อุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ๑) บุคลากรบางคนขาดความรู้ความเข้าใจในระบบงาน ๒) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดี มีมลภาวะ ๓) บุคลากรบางคนขาดการตรวจสอบกระบวนการทำงาน ๔) บุคลากรบางคนขาดความผูกพันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ข้อเสนอแนะพบว่า ๑) ควรส่งเสริมความรู้ ความสามารถของบุคลากรช่วยให้สามารถจัดระบบการทำงาน ๒) ควรจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมการทำงาน ๓) ควรฝึกให้มีการตรวจสอบกระบวนการทำงานโดยการนำหลักอิทธิบาทธรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ ๔) ควรส่งเสริมให้บุคลากรใช้หลักอิทธิบาทธรรมมาช่วยส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

Thesis Title : Factors Affecting Public Health Personnel's Work Performance Efficiency in Mueang District, Samutprakarn Province

Researcher : Mr. Thanut Noipanich

Degree : Master of Public Administration

Thesis Supervisory Committee

: Asst. Prof. Dr. Pongpat Chittananurak,
B.Sc. (Major in English),
M.A. (Major in China in the Global Economy),
M.A. (Public and Private Sector Management),
M.D. (Public Administration)

: Asst. Prof. Dr. Hatthakorn Kaentao,
B.A. (Economic),
M.P.A. (Public Administration),
Ph.D. (Public Administration)

Date of Graduation : October 6, 2023

Abstract

Objectives of this research were: 1. To Study the level of public health personnel's work performance efficiency in Mueang district, Samutprakarn Province, 2. To study factors affecting public health personnel's work performance efficiency in Mueang district, Samutprakarn province and 3. To study the problems, obstacles and suggestions of public health personnel's work performance efficiency in Mueang district, Samutprakarn province. Methodology was mixed methods. The quantitative research conducted by studying 319 samples which were personnels of public health personnel's work performance efficiency in Mueang district. The data were collected by 5 rating scale questionnaires which were reliability value at 0.971 and analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, multiple regression. The qualitative research conducted by in-depth interviewing 10 key informants. The data were analyzed by content analysis.

Findings were as follows:

1. The level of *Iddhibāda* 4 were found, by overall, that were at the highest level ($\bar{X} = 4.54$). Because personnel work focus on *Chantha* (Passion for Work) and *Viriyah* (Perseverance in Work). The levels of work motivation were found, by overall, that were at the high level ($\bar{X} = 4.24$). Because knowledge and understanding of work and relationships in workplace are promoted. The levels of work performance efficiency were found, by overall, that were at the high level ($\bar{X} = 4.26$). Because Public Health focus on speed of work and work quality.

2. The factors affecting public health personnel's work performance efficiency in Mueang district, Samutprakarn province were found that; 1) *Iddhibāda* 4 affected Public health personnel's work performance efficiency in 3 aspects with statistically significant level at 0.01 indicating that *Iddhibāda* 4 together predicted Public health personnel's work performance efficiency in Mueang District, Samutprakarn Province at 38.1 percent therefore accepted the 1st hypothesis; 2) Work motivation affected Public health personnel's work performance efficiency in 4 aspects with statistically significant level at 0.01 indicating that Work motivation predicted Public health personnel's work performance efficiency in Mueang District, Samutprakarn Province at 36.3 percent therefore accepted the 2nd hypothesis.

3. The bobbles and obstacles of public health personnel's work performance efficiency in Mueang district, Samutprakarn province were found that; 1) lacking the work's knowledge understanding, 2) there were bad working environment and polluted, 3) lacking the work's process checking and 4) tacking the diligence in working to achieve set goals. Suggestions were; 1) should promote knowledge and abilities building for personnel, 2) should set the appropriate organization environment, 3) should always train the work's process checking with *Iddhibāda* 4 4) should encourage personnel to be diligent in their work with *Iddhibāda* 4 for achieve the goals that were specified.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีเพราะได้รับความเมตตา อนุเคราะห์ ให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่านด้วยกัน

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ที่บริหารการจัดการและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและพัฒนาความรู้ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบของพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หิรัญญ์กรณ แก่นท้าว กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ช่วยให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ทุกขั้นตอน ตลอดจนให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ คือ รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ประธานกรรมการ ผศ.ดร.ภัทรภาพร จันตะณี, ผศ.ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์, ผศ.ดร.หิรัญญ์กรณ แก่นท้าว, ผศ.ดร.สุรียา รักษาเมือง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ นายแพทย์สาธารณสุข จังหวัดสมุทรปราการ ที่ได้ให้โอกาสในการทำวิจัยในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ และบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลตัวอย่างเพื่อการศึกษาวิจัย

ขอขอบคุณเพื่อนๆนิสิตทุกรูป/คน ที่มีส่วนช่วยเหลือในด้านการเรียนและให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นายธนุต์ม์ น้อยพานิช

๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภาพ	ญ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฎ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๕
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๕
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๖
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๗
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๘
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๙
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๐
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน	๑๐
๒.๑.๑ ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน	๑๐
๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน	๑๓
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	๑๖
๒.๒.๑ ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน	๑๖
๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	๑๙
๒.๓ หลักอิทธิบาทธรรม	๒๕
๒.๓.๑ ความหมายของหลักอิทธิบาทธรรม	๒๕
๒.๓.๒ องค์ประกอบของหลักอิทธิบาทธรรม	๒๗
๒.๔ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย	๒๘
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๓๒

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ	๓๒
๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน	๓๗
๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาทธรรม	๔๑
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๔๔
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๔๖
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๔๗
๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ	๔๗
๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๔๗
๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๔๙
๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๕๒
๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ	๕๓
๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ	๕๔
๓.๓.๑ กลุ่มเป้าหมาย/ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants)	๕๔
๓.๓.๒ แบบสัมภาษณ์ในการวิจัยเชิงคุณภาพ	๕๕
๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๕๕
๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	๕๖
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๕๗
๔.๑ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ	๕๗
๔.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ	๗๓
๔.๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ	๑๐๐
๔.๔ องค์ความรู้	๑๐๑
๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๐๑
๔.๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย	๑๐๔

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๑๐๕
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๐๕
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๐๗
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๑๒
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๑๒
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ	๑๑๒
๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	๑๑๓
บรรณานุกรม	๑๑๔
ภาคผนวก	๑๒๑
ภาคผนวก ก เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ	๑๒๒
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	๑๓๗
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่า IOC	๑๔๐
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try out)	๑๔๙
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)	๑๕๑
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ	๑๕๖
ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ	๑๕๘
ภาคผนวก ซ ประมวลภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๖๒
ประวัติผู้วิจัย	๑๖๘

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	สรุปความหมายของประสิทธิภาพ	๑๒
๒.๒	สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	๑๔
๒.๓	สรุปความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน	๑๗
๒.๔	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	๒๒
๒.๕	ข้อมูลผู้ป่วยนอกตามกลุ่มโรค ๑๕ อันดับแรก (จาก ๒๙๘ โรค)	๓๐
๒.๖	ข้อมูลผู้ป่วยในตามกลุ่มโรค ๑๐ อันดับแรก (จาก ๒๙๘ โรค)	๓๑
๒.๗	สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ	๓๕
๒.๘	สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน	๓๙
๒.๙	สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาทธรรม	๔๓
๓.๑	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างของแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากร สาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ	๔๙
๔.๑	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	๕๘
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน	๖๐
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรู้ และความเข้าใจในการทำงาน	๖๑
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพ- แวดล้อมในการทำงาน	๖๒
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความ สัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน	๖๓
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความ มั่นคงก้าวหน้าในงาน	๖๔
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านขวัญและ กำลังใจในการทำงาน	๖๕
๔.๘	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับหลักอิทธิบาทธรรม	๖๕
๔.๙	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับหลักอิทธิบาทธรรม ด้านฉันทะ (มีใจรักในการทำงาน)	๖๖
๔.๑๐	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับหลักอิทธิบาทธรรม ด้านวิริยะ (พากเพียรในการทำงาน)	๖๗

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๑	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับหลักกิติบาทธรรม ด้านจิตตะ (ติดตามตรวจสอบงาน)	๖๗
๔.๑๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับหลักกิติบาทธรรม ด้านวิมังสา (รอบคอบแก้ไขงาน)	๖๘
๔.๑๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการทำงาน	๖๙
๔.๑๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน	๖๙
๔.๑๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน	๗๐
๔.๑๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	๗๑
๔.๑๗	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร	๗๒
๔.๑๘	หลักกิติบาทธรรม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ	๗๔
๔.๑๙	แรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ	๗๕
๔.๒๐	สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ	๗๙
๔.๒๑	สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๘๑
๔.๒๒	สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน	๘๔
๔.๒๓	สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	๘๖
๔.๒๔	สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	๘๙
๔.๒๕	สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านฉันทะ คือ ความมีใจรักในการทำงาน	๙๑
๔.๒๖	สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านวิริยะ คือ ความพากเพียรในการทำงาน	๙๔
๔.๒๗	สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านจิตตะ คือ ความติดตามตรวจสอบงาน	๙๖
๔.๒๘	สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านวิมังสา คือ ความรอบคอบแก้ไขงาน	๙๙

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๔๕
๔.๑	สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ	๗๙
๔.๒	สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๘๒
๔.๓	สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน	๘๔
๔.๔	สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	๘๗
๔.๕	สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	๘๙
๔.๖	สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านฉันทะ คือ ความมีใจรักในการทำงาน	๙๒
๔.๗	สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านวิริยะ คือ ความพากเพียรในการทำงาน	๙๔
๔.๘	สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านจิตตะ คือ ความติดตามตรวจสอบงาน	๙๗
๔.๙	สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านวิมังสา คือ ความรอบคอบแก้ไขงาน	๙๙
๔.๑๐	องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๐๒
๔.๑๑	องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย	๑๐๔

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาบาลี/พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ ส่วนคัมภีร์อรรถกถาบาลี/ภาษาไทย ใช้ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การอ้างอิงพระไตรปิฎก ได้ระบุเล่ม/ข้อ/หน้า หลังอักษรย่อชื่อคัมภีร์ เช่น ที.ลี้. (บาลี) ๙/๒๗๖/๙๗, ที.ลี้. (ไทย) ๙/๒๗๖/๙๘. หมายถึง ทีฆนิกาย สीलขณวรรคคปาลี ภาษาบาลี เล่มที่ ๙ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๙๗ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๐๐, ทีฆนิกาย สीलขันธวรรค ภาษาไทย เล่มที่ ๙ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๙๘ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๓๙

คำอธิบายคำย่อในภาษาไทย

คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

พระอภิธรรมปิฎก

คำย่อ

ชื่อคัมภีร์

ภาษา

อภิ.วิ. (ไทย)

อภิธรรมปิฎก วิภังค์

(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

๑.๑.๑ ความเป็นมา

เมื่อช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ (ค.ศ. ๒๐๑๙) ที่เมืองอู่ฮั่นในประเทศจีนทั่วทั้งโลกต่างได้รับรู้ถึงการเกิดขึ้นของเชื้อโรคติดต่อทางเดินหายใจที่เกิดจากเชื้อไวรัสชนิดใหม่หรือที่พวกเรารู้จักกันในชื่อ โรคโควิด-๑๙ (COVID-19 ย่อมาจาก Coronavirus disease 2019) (World Health Organization (WHO), ๒๐๒๐)^๑ อาการของโรค คือ มีอาการไข้ ไอและปอดอักเสบ โดยในช่วงแรกของการระบาดในเมืองอู่ฮั่นมีการระบาดที่รวดเร็ว เพราะเมืองอู่ฮั่นเป็นเมืองที่มีผู้คนหนาแน่น นอกจากนี้ด้วยความที่เป็นโรคระบาดชนิดใหม่ที่เกิดขึ้น มนุษย์จึงยังไม่มีภูมิคุ้มกันกับเชื้อชนิดนี้ ส่งผลให้มีจำนวนของผู้ป่วยที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนผู้ป่วยอาการหนักและผู้เสียชีวิตก็มีมากกว่าที่รัฐบาลจีนจะรับได้ จึงได้ออกมาตรการปิดเมือง ปิดประเทศเพื่อกันประชาชนของประเทศตนเองไม่ให้ออกนอกพื้นที่เพื่อจำกัดการระบาดของเชื้อ แต่ก็ไม่สามารถควบคุมการเดินทางของประชาชนในประเทศได้ทั้งหมด จึงทำให้มีประชาชนบางส่วนที่เดินทางออกนอกประเทศพร้อมกับเชื้อไวรัสโควิด-๑๙ ในร่างกายโดยไม่รู้ตัวทำให้เกิดการแพร่ระบาดออกไปในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ซึ่งประเทศไทยก็เป็นกลุ่มประเทศแรก ๆ ที่ได้รับการแพร่ระบาดเนื่องจากเป็นประเทศที่อยู่ใกล้กับประเทศจีนที่เป็นจุดเริ่มต้นของการแพร่ระบาดในครั้งนี้

จากเหตุการณ์ที่กล่าวมาข้างต้น The Standard (๒๕๖๔) ได้รายงานไว้ว่า ประเทศไทยนั้นได้เริ่มมีการประกาศใช้มาตรการตรวจคัดกรองผู้โดยสารต่างชาติในวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๓ เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้เดินทางมาจากต่างประเทศหรือพื้นที่เสี่ยงที่อาจจะติดเชื้อโดยไม่รู้ตัวนำเชื้อเข้ามาแพร่ระบาดในประเทศและผลจากมาตรการที่ได้เริ่มต้นในวันนั้นทำให้ประเทศไทยตรวจพบผู้ติดเชื้อโควิด-๑๙ รายแรกของประเทศไทยในวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๓ เป็นผู้ที่เดินทางมาจากเมืองอู่ฮั่น ประเทศจีนและหลังจากวันนั้นก็ได้มีการตรวจพบผู้ติดเชื้อโควิด-๑๙ ที่เป็นชาวไทยคนแรกในวันที่ ๓๑

^๑World Health Organization (WHO), “BREAKING “We now have a name for the #2019 nCoV disease: COVID-19”, World Health Organization (WHO) [Twitter], Retrieved from: <https://twitter.com/WHO/status/1227248333871173632> [21 August 2021].

มกราคม ๒๕๖๓^๒ นับตั้งแต่นั้นก็มีการเริ่มระบาดในประเทศไทยเรื่อยมา รัฐบาลมีการปรับเปลี่ยน มาตรการการควบคุมการแพร่ระบาดโดยทาง WorkpointTODAY (๒๕๖๔) ได้รายงานแถลงการณ์ ของ นายแพทย์ธนรักษ์ ผลิพัฒน์ ที่ได้รวบรวมเหตุการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-๑๙ ในประเทศ เนื่องในวันครบรอบ ๕๐๐ วันว่า ระลอกแรกเกิดขึ้นเมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๓ จากสนามมวยลุมพินี และสนามมวยราชดำเนิน โดยจากเหตุการณ์นี้ทำให้พบผู้ติดเชื้อสะสมจำนวน ๑๘๘ ราย ทำให้รัฐบาล ต้องประกาศใช้มาตรการปิดสถานประกอบการที่มีความเสี่ยงและกำหนดเวลาในการออกนอก เคหะสถานและสั่งไม่ให้นักต่างชาติเดินทางเข้าไทยเพื่อกันไม่ให้ประชาชนได้ไปพบปะและเสี่ยงที่จะ แพร่เชื้อใส่กัน ส่งผลให้จำนวนผู้ติดเชื้อที่เพิ่มขึ้นรายวันลดลง ทำให้รัฐบาลประกาศผ่อนคลาย มาตรการในการควบคุมการแพร่ระบาดลง เหตุการณ์การแพร่ระบาดในประเทศไทยก็เหมือนจะดีขึ้น ตามลำดับ เห็นได้จากการผ่อนคลายมาตรการที่ละขั้นของรัฐบาล จนกระทั่งวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ ได้เกิดกลุ่มการแพร่ระบาดใหม่ขึ้นที่จังหวัดสมุทรสาครโดยพบผู้ติดเชื้อจำนวน ๕๗๖ ราย นับเป็นการพบผู้ติดเชื้อหลักร้อยครั้งแรกในรอบหลายเดือน ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ สถานการณ์ การแพร่ระบาดในประเทศมีแนวโน้มแย่ลงเรื่อยๆและไม่มีทีท่าว่าจะดีขึ้นเลย มีการเกิดขึ้นของกลุ่ม การแพร่ระบาดอย่างมากมายหลายพื้นที่จากจำนวนผู้ติดเชื้อรายวันหลักร้อย กลายเป็นหลักพัน จนถึง หลักหมื่น จำนวนผู้เสียชีวิตจากหลักหน่วย เป็นหลักสิบและหลักร้อย^๓ สาเหตุของการแพร่ระบาดที่ มากขึ้นเป็นเพราะเชื้อโควิด-๑๙ ได้เกิดการกลายพันธุ์ตลอดเวลาและทุกครั้งที่มีการกลายพันธุ์ก็ยิ่ง สามารถติดต่อได้ง่ายขึ้นเท่านั้น โดยสิ่งที่เป็นเหมือนความหวังของประเทศและคนทั่วทั้งโลกก็คือ การ เกิดขึ้นของวัคซีนโควิด-๑๙ ที่เป็นเสมือนเครื่องสร้างภูมิคุ้มกันและบรรเทาอาการเจ็บป่วยของเชื้อ โควิด-๑๙ ดังนั้นสิ่งที่รัฐบาลต้องการที่จะทำ คือ การสร้างภูมิคุ้มกันหมู่ให้แก่ประเทศเพื่อช่วยให้ จำนวนผู้ติดเชื้อจะได้อลดลง

จากเหตุการณ์การแพร่ระบาดตั้งแต่การเริ่มตรวจพบผู้ติดเชื้อในประเทศคนแรกจนถึง สถานการณ์การแพร่ระบาดในปัจจุบัน การปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขก็ยังคงมีการ ปฏิบัติงานกันอยู่เรื่อยมาซึ่งในการประชุมประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ของกระทรวงสาธารณสุขโดย สุภโชค เวชภัณฑ์เกสัช (๒๕๖๓) ได้นำเสนอรายงานออกมาว่า นโยบายของกระทรวงในที่ประชุม คือ

^๒The Standard Team, (๑๒ มกราคม ๒๕๖๔), “๑๒ มกราคม ๒๕๖๓ – พบผู้ป่วยโควิด-๑๙ ราย แรกในประเทศไทย”, THE STANDARD, [ออนไลน์], ๓ ย่อหน้า, แหล่งที่มา : <https://thestandard.co/onthisday120163/> [๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔].

^๓WorkpointTODAY, (๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔), “ ‘หมอแก้ว’ เปิดใหม่ไลน์ครบ ๔๐๐ วัน โควิด-๑๙ ในไทยกับการวิ่งมาราธอนที่คนไทยทุกคนต้องไปด้วยกัน”, WorkpointTODAY, [ออนไลน์], ๗ ย่อหน้า, แหล่งที่มา : <https://workpointtoday.com/covid19-150521-2/> [๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๔].

“ ประชาชนแข็งแรง เศรษฐกิจแข็งแรง ประเทศไทยแข็งแรง”^๔ จะเห็นได้ว่าสิ่งที่พูดถึงก็คือ ความแข็งแรงของประชาชนซึ่งความแข็งแรงของประชาชนนี้เป็นเสมือนรากฐานของระบบเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นเมื่อมีประชากรที่เจ็บป่วยเพิ่มขึ้นผู้ที่ต้องจัดการดูแลรักษา ก็คือ บุคลากรสาธารณสุขซึ่งในสถานการณ์ปกติที่ยังไม่มีการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-๑๙ บุคลากรทางการแพทย์ก็มีจำนวนไม่พอต่อการดูแลและบริการผู้ป่วยอยู่แล้วและเมื่อเกิดการระบาดของเชื้อโควิด-๑๙ ขึ้นมาจำนวนการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ก็มีจำนวนเพิ่มมากยิ่งขึ้น บางพื้นที่ที่มีการระบาดสูงและมีผู้ติดเชื้อสะสมรอการรักษาจำนวนบุคลากรทางการแพทย์ในพื้นที่นั้นต้องทำงานจนแทบไม่ได้พักผ่อนกันเลย จากหัวข้อข่าวของ หทัยกาญจน์ ตรีสุวรรณ จาก BBC NEWS ไทย (๒๕๖๔) รายงานว่า แพทย์ผู้ทำหน้าที่หัวหน้าทีมโควิด จะต้องมีการทำงานแบบ ๒๔/๑๔ คือการร่วมปฏิบัติงานตลอด ๒๔ ชั่วโมงในระยะเวลา ๑๔ วัน โดยในแต่ละวันจะต้องทำการตรวจอาการผู้ติดเชื้อโควิด-๑๙ ส่วนตอนกลางคืนก็ต้องเปิดช่องการสื่อสารทำให้การพักผ่อนมีอาจทำได้อย่างเต็มที่ นอกจากสภาพร่างกายที่เหนื่อยล้าแล้ว ยังมีสถานการณ์ต่างๆที่ส่งผลต่อสภาพจิตใจอยู่ด้วยเช่น การที่ปล่อยให้คนไข้เสียชีวิตโดยที่ไม่สามารถทำอะไรได้เนื่องจากจำนวนผู้ติดเชื้อที่สูงเกินจำนวน ทำให้เกิดการรอเตียงคนไข้จนเสียชีวิต สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อบุคลากรสาธารณสุขทั้งทางด้านร่างกายที่เหนื่อยล้าและสภาพจิตใจที่แย่ลง แต่สิ่งที่ยังคงเป็นเสมือนยาที่ช่วยบรรเทาความเหนื่อยล้านี้ คือ การที่ได้เห็นคนไข้ได้รับการรักษาและกลับบ้านได้อย่างเป็นปกติ^๕ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่บุคลากรสาธารณสุขจะต้องพบเจอไม่ว่าจะเป็น แพทย์พยาบาลหรือเจ้าหน้าที่ในกระทรวงสาธารณสุขที่อยู่ทั้งในระดับการวางแผนและปฏิบัติการ

๑.๑.๒ ความสำคัญของปัญหา

จากเหตุการณ์การแพร่ระบาดและสิ่งที่บุคลากรสาธารณสุขต้องได้พบเจอแล้ว ผลก็คือการทำงานเกินกว่าปริมาณทั่วไปอย่างมากแสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขอย่างชัดเจน ด้วยเหตุนี้เองทางผู้วิจัยจึงต้องการทราบถึงปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขนั้นมีปัจจัยอะไรบ้าง ซึ่ง อัครเดช ไม้จันทร์ (๒๕๖๐) ได้ทำศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อ

^๔สุภโชค เวชภัณฑ์เกสซ์, (๖ ตุลาคม ๒๕๖๓), “การขับเคลื่อนนโยบาย กระทรวงสาธารณสุข ปิงปองประ-มาณ ๒๕๖๔”, กระทรวงสาธารณสุข [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.stopcorruption.moph.go.th/application/editors/userfiles/files/การขับเคลื่อนนโยบาย%20สร_%20ปี%2064.pdf [๒๐ สิงหาคม, ๒๕๖๔].

^๕หทัยกาญจน์ ตรีสุวรรณ, (๒๖ เมษายน ๒๕๖๔), “โควิด-๑๙: ความคิด ชีวิต จิตใจ และการตัดสินใจของ “นักรบเสื้อกาวน์””, BBC NEWS ไทย, [ออนไลน์], ๗ ย่อหน้า, แหล่งที่มา : <https://www.bbc.com/thai/thailand-56884204> [๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๔].

ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งปัจจัยในการทำงานนั้นแบ่งออกได้ทั้งหมด ๕ ด้าน ได้แก่ ๑ ด้านความรู้ และความเข้าใจในงานที่ทำ ๒. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓. ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ๔. ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ๕. ขวัญและกำลังใจในการทำงาน^๖ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พระมหาคณาธิป จันทรสง่า ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร^๗ นอกจากนี้อีกสิ่งหนึ่งที่น่าเปรียบเทียบที่พึงทางจิตใจที่อยู่กับพวกเราอย่างเนิ่นนานก็คือ หลักธรรมคำสั่งสอนของศาสนา ไม่ว่าจะประเทศไหนในโลกต่างก็ใช้ศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจเสมอมา ซึ่งหลักธรรมที่เกี่ยวข้องการพัฒนาของตัวบุคคล กมลาศ ภูวนาธิพงค์, ศิลป์ชัย สีมาวงศ์อนันต์, สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, และสุวัฒน์ รักขันโท ได้นำเสนอไว้ คือ หลักอิทธิบาทธรรม ทั้ง ๔ ข้อ ได้แก่ ๑. ฉันทะ คือ มีใจรักในการทำงาน ๒. วิริยะ คือ พากเพียรในการทำงาน ๓. จิตตะ คือ ติดตามตรวจสอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ๔. วิมังสา คือ รอบคอบแก้ไขงานที่ได้รับมอบหมาย^๘

อย่างไรก็ตามปัจจัยที่ส่งผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ได้มีปัจจัยเดียว ด้วยเหตุนี้เองผู้วิจัยจึงต้องการที่จะทำการศึกษหาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ต้องเผชิญหน้ากับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-๑๙ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ทางผู้วิจัยได้ให้ความสนใจที่จะศึกษา คือ กลุ่มบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากในการระบาดครั้งล่าสุดตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ปัจจุบัน (๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔) จังหวัดสมุทรปราการเป็นเขตพื้นที่ที่ถูกทางรัฐบาลประกาศให้เป็นพื้นที่สีแดงหรือเป็นที่ต้องใช้มาตรการการควบคุมโรคระดับสูงสุดเนื่องจากมีจำนวนผู้ติดเชื้อสะสมจำนวน ๖๙,๗๐๐ ราย มีจำนวน

^๖อัครเดช ไม้จันทร์, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๖๐), หน้า ๖๖-๗๒.

^๗พระมหาคณาธิป จันทรสง่า, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๖๑), หน้า ๖๑-๖๒.

^๘ศิลป์ชัย สีมาวงศ์อนันต์, สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, กมลาศ ภูวนาธิพงค์, และสุวัฒน์ รักขันโท, “การพัฒนาตนตามหลักอิทธิบาท ๔ สำหรับบุคลากรในยุคไทยแลนด์ ๔.๐”, วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๒) : ๒๔๓-๒๔๔.

สูงสุดเป็นรองเพียงแค่กรุงเทพมหานครจังหวัดเดียวเท่านั้น^๙ ด้วยอันดับที่สูงเช่นนี้ย่อมแสดงให้เห็นถึงปริมาณของงานที่ทางบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสมุทรปราการจะต้องแบกรับ

ทางผู้วิจัยจึงต้องการที่จะทราบว่าอะไรเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยให้บุคลากรสาธารณสุขกลุ่มนี้ใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานทั้งของตนเองและเพื่อนร่วมงานของตนเอง มีการส่งเสริมซึ่งกันหรือไม่ มีการใช้หลักธรรมในการเสริมสร้างพลังใจมาน้อยเพียงใด ซึ่งเมื่อผู้วิจัยได้ทราบถึงปัจจัยที่แท้จริงแล้ว ผลของการวิจัยนี้จะสามารถนำไปใช้เพื่อส่งเสริมในการวางแผน ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่อื่นเพื่อเป็นการเตรียมการรับมือวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-๑๙ ล่วงหน้าหรือนำไปใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานบุคลากรของตนเอง ทั้งหมดนี้จึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการอยู่ในระดับใด

๑.๒.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีปัจจัยใดบ้าง

๑.๒.๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยการประยุกต์ตามหลักอิทธิบาทธรรมควรเป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

๑.๓.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

๑.๓.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยการประยุกต์ตามหลักอิทธิบาทธรรม

^๙กรมควบคุมโรค, (สิงหาคม ๒๕๖๔), “จำนวนผู้ติดเชื้อโควิดในประเทศรายใหม่ และสะสม วันที่ ๑ เม.ย. ๖๔ – ๒๔ ส.ค. ๖๔”, กรมควบคุมโรค, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/file/scoreboard/scoreboard_24082564.pdf [๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๔].

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาจากหลักอิทธิบาทธรรม ๔ ข้อ ได้แก่ ๑) ฉันทะ คือ มีใจรักในการทำงาน ๒) วิริยะ คือ พากเพียรในการทำงาน ๓) จิตตะ คือ ติดตามตรวจสอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ๔) วิมังสา คือ รอบคอบแก้ไขงานที่ได้รับมอบหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓) ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ๔) ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ๕) ขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยจำแนกตัวแปรออกเป็น ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ๑. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, อายุการทำงาน, ตำแหน่งงาน, รายได้ต่อเดือน ๒. หลักอิทธิบาทธรรม ได้แก่ ๑) ฉันทะ คือ มีใจรักในการทำงาน ๒) วิริยะ คือ พากเพียรในการทำงาน ๓) จิตตะ คือ ติดตามตรวจสอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ๔) วิมังสา คือ รอบคอบแก้ไขงานที่ได้รับมอบหมาย^{๑๐} ๓. แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓) ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ๔) ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ๕) ขวัญและกำลังใจในการทำงาน^{๑๑}

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ๑) ปริมาณผลงาน ๒) คุณภาพของงาน ๓) ความเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ๔) ความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร^{๑๒}

^{๑๐} ศิลปชัย สีม่วงค้อนันต์, สิริวิวัฒน์ ศรีเครือตง, กมลลาด ภูวนาธิพงษ์, และสุวัฒน์ รักขันโท, “การพัฒนาตนตามหลักอิทธิบาท ๔ สำหรับบุคลากรในยุคไทยแลนด์ ๔.๐”, วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๒), : ๒๔๓-๒๔๔.

^{๑๑} อัครเดช ไม้จันทร์, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๖๐), : ๕.

^{๑๒} สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, (๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓), “ประกาศสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓”, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.rdpb.go.th/MediaUploader/File/10842/ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ%20ซรก%20.2563.pdf> [๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๔].

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑) ขอบเขตด้านประชากร

ในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรที่เป็นบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน ๑,๕๖๔ คน^{๑๓} โดยวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและแบบสอบถามออนไลน์ผ่านการใช้ Google form

๒) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยวิธีการสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น ระบบ Video Calling เป็นต้น เจาะจงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๐ รูป /คน แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้ ๑) ผู้บริหารระดับสูง ๒ คน ๒) บุคลากรระดับปฏิบัติการ ๔ คน ๓) นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ๒ คน และ ๔) นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ๒ รูป

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ รวมเป็นระยะเวลา ๑๒ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ หลักอิทธิบาทธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

๑.๕.๒ แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

^{๑๓}คลังข้อมูลสุขภาพ Health Data Center (HDC), จำนวนบุคลากรสาธารณสุขจากแฟ้ม PROVIDER จำแนกตาม PROVIDERTYPE เขตสุขภาพที่ 6 จังหวัดสมุทรปราการ ปี งบประมาณ2564, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://spk.hdc.moph.go.th/hdc/reports/report.php?source=pformatted/format1.php&cat_id=c11dad88f80061c70cd1ae96b500d017&id=680c8ce3c9c0f0bd6d9734664ad4eb13 [๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔].

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการใช้เวลาน้อย แต่ได้รับปริมาณงานและคุณภาพของงานที่มาก โดยมีองค์ประกอบดังนี้

๑) ปริมาณผลงาน คือ ปริมาณของงานที่บุคลากรสามารถทำได้ว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดหรือไม่

๒) คุณภาพของงาน คือ ผลของการทำงานที่ออกมามีความเป็นไปตามข้อกำหนดที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

๓) ความเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด คือ การทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด

๔) ความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร คือ การใช้ทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นเงิน บุคลากร วัสดุ ให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุดและเกิดเสียหายน้อยที่สุด

๑.๖.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องให้เกิดการปฏิบัติงานประกอบไปด้วย ๒ ส่วน ได้แก่

๑.) **หลักอิทธิบาทธรรม** หมายถึง คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย โดยจำแนกได้ ๔ ประการ ได้แก่

๑.๑) ฉันทะ (มีใจรักในการทำงาน) คือ ความมีใจรักในการทำงานและต้องการจะพัฒนาการทำงานของตนเองอยู่เสมอ

๑.๒) วิริยะ (พากเพียรในการทำงาน) คือ การทำงานด้วยความขยัน เข้มแข็ง อดทน ไม่ท้อถอย

๑.๓) จิตตะ (ติดตามตรวจสอบงาน) คือ ความตั้งใจทำงานด้วยจิตใจที่แน่วแน่

๑.๔) วิมังสา (รอบคอบแก้ไขงาน) คือ การทำงานโดยหมั่นใช้ปัญญาในการตรวจสอบวางแผน คิดค้น คอยแก้ไขปรับปรุงอยู่ตลอด

๒.) **แรงจูงใจในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดที่มีต่องานที่ทำของบุคลากรในองค์กร ในที่นี้ ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบไปด้วย

๒.๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ คือ ความรู้ ความเข้าใจ เห็นความสำคัญและสามารถปฏิบัติงานได้และสามารถตอบคำถามเกี่ยวกับงานที่ตนเองทำแก่หัวหน้างานเป็นอย่างดี

๒.๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลต่อร่างกายและจิตใจ ซึ่งมีผลทั้งทางด้านการส่งเสริมและลดทอนการทำงาน

๒.๓) ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน คือ การสร้างทัศนคติที่ต่อกันของบุคลากรในที่ทำงาน เห็นความสำคัญของกันและกัน คอยให้ความช่วยเหลือกัน ซึ่งเกิดขึ้นในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร

๒.๔) ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน คือ ความรู้สึกต่องานที่ทำว่าสามารถนำไปสู่อนาคตที่ดี ทั้งทางด้านตำแหน่งหน้าที่ ผลตอบแทนที่ได้รับ องค์กรมีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒.๕) ขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ พฤติกรรมโดยรวมของบุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นความร่วมมือ ความสามัคคี ความซื่อสัตย์ต่อกัน ความมีระเบียบวินัย ความคิดสร้างสรรค์ในที่ทำงาน ยิ่งพฤติกรรมโดยรวมเป็นไปทางที่ดีขวัญและกำลังใจในการทำงานก็เป็นไปทางดีด้วย

๑.๖.๓ บุคลากรสาธารณสุข หมายถึง เจ้าหน้าที่ของกระทรวงสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ จพ.สาธารณสุข นวก.สาธารณสุข จพ.ทันตสาธารณสุข แพทย์ทางเลือก เภสัชกร และตำแหน่งอื่นๆ

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ได้ความรู้เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

๑.๗.๒ ได้ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

๑.๗.๓ ได้องค์ความรู้ถึงปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยการประยุกต์ตามหลักอิทธิบาทธรรม

๑.๗.๔ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยจะสามารถนำไปเป็นข้อมูลสำหรับการบริหารประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการและจังหวัดอื่นๆ ต่อไป

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยมีกรอบในการศึกษา ดังนี้

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

๒.๓ หลักอิทธิบาทธรรม

๒.๔ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

สิ่งที่องค์กรให้ความคาดหวังในบุคลากรขององค์กรตนเองนั้นมีอยู่อย่างมากมายหลายด้าน ซึ่งสิ่งหนึ่งที่ปฏิเสธไม่ได้เลย คือ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเนื่องจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพย่อมนำมาซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรด้วยเช่นกัน ด้วยเหตุนี้เองผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมความหมายของประสิทธิภาพของผู้ทรงคุณวุฒิ และนักวิชาการ รวมถึงเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยที่มีแนวทางในการศึกษา ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน (Efficiency) หมายถึง วิธีการบริหารที่จะได้รับผลมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด^๑ หรือเป็นความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยทั่วไปประสิทธิภาพจะวัดในรูปแบบของต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไปเปรียบเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้รับ^๒ ซึ่งประสิทธิภาพนั้นมีความหมายรวมไปถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยสามารถวัดได้ในหลายมิติแบ่งออกตามวัตถุประสงค์ที่ต้องพิจารณา ได้แก่ ๑) มิติด้านการบริหาร ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็วและใช้เทคนิคเพื่อความสะดวกยิ่งกว่าเดิม ๒) มิติ

^๑ดิน ปรชัยฤทธิ์, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๗.

^๒วิทยา ด้านอรรถกถา, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เริ็ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น., ๒๕๔๖), หน้า

ของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดผลกำไร ผู้ปฏิบัติมีจิตสำนึกที่ดีและบริการพอใจลูกค้าหรือผู้รับบริการ^๓ เมื่อเปรียบเทียบกับความหมายของประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจ จะมีการพิจารณาระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) กล่าวคือ ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า ซึ่งเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$E = (I-O) + S$$

E คือ ประสิทธิภาพของงาน (Efficiency)

O คือ ผลผลิตหรือผลงาน (Output)

I คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรที่ใช้ (Input)

S คือ ความพึงพอใจในผลผลิตหรือผลงานที่ออกมา^๔

ทางด้านระบบราชการนั้น ประสิทธิภาพในการทำงาน มีความหมายรวมถึงการผลิต โดยสามารถวัดได้หลายมิติ ซึ่งแบ่งเป็น ๓ ด้าน ได้แก่

๑) ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต คือ การใช้ทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

๒) ด้านกระบวนการบริหาร คือ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีเพื่อความสะดวก

๓) ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ คือ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม สร้างผลกำไร ทำได้ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ^๕

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างประหยัด และเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด ผ่านการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็ว และได้มาตรฐาน เพื่อให้ได้ผลผลิต หรือผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ

จากความหมายของประสิทธิภาพที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้แสดงทัศนะเอาไว้ ผู้วิจัยได้ประมวลแนวคิดหลักเพื่อประกอบการศึกษา โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๑ ดังนี้

^๓ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์, การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘), หน้า ๖-๗.

^๔Herbert A. Simon, *Administrative Behavior*, (New York: The Macmillan Company, 19-60), p. 180-181.

^๕สุรนาท ขมณะรงค์, นโยบายสาธารณะและหลักการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง, (ขอนแก่น : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๐), หน้า ๓๕.

ตารางที่ ๒.๑ สรุปความหมายของประสิทธิภาพ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ติน ปรัชญพฤทธิ์	ประสิทธิภาพการทำงาน (Efficiency) หมายถึง วิธีการบริหารที่จะได้รับผลมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด
วิทยา ด้านธำรงกุล	ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยทั่วไปประสิทธิภาพจะวัดในรูปแบบของต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไปเปรียบเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้รับ
ทิพาวิดี เมฆสุวรรณค์	ประสิทธิภาพนั้นมีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยวัดจาก ๑) มิติด้านการบริหาร ๒) มิติของผลผลิตและผลลัพธ์
Herbert A. Simon	ความหมายของประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจ จะมีการพิจารณาระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) กล่าวคือ ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า
สุรนาท ชมะณะรงค์	ระบบราชการนั้น ประสิทธิภาพในการทำงาน มีความหมายรวมถึงการผลิต โดยสามารถวัดได้หลายมิติ ซึ่งแบ่งเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ๒) ด้านกระบวนการบริหาร ๓) ด้านผลผลิตและผลลัพธ์

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

นักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานไว้ ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอไว้ดังนี้

ประสิทธิภาพนั้นสามารถแบ่งได้ออกเป็น ๒ ประเภท คือ ๑) ประสิทธิภาพส่วนบุคคล คือ การทำงานโดยใช้เวลาน้อยที่สุด แต่ได้ปริมาณงานและคุณภาพของงานที่มากที่สุด ๒) ประสิทธิภาพองค์กร คือ การทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่ามากที่สุด^๖ ซึ่งกระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสามารถแบ่งได้ออกเป็น ๒ ส่วน คือ ๑) ส่วนของบุคคล คือ การที่บุคคลนั้นทำการพัฒนาตนเอง ผ่านทางการศึกษาหาข้อมูลในวิธีการต่าง ๆ ๒) ส่วนขององค์กร คือ การที่องค์กรมีการจัดอบรมบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้เพิ่มมากขึ้น เมื่อทั้ง ๒ มารวมกันจึงก่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพที่ดีที่สุดขององค์กร^๗ ซึ่งประโยชน์ของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสามารถแบ่งออกได้ ๗ ข้อ คือ ๑) ช่วยให้เกิดกระบวนการทำงานแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ๒) ช่วยให้เกิดกลยุทธ์ในการทำงานที่มีความซับซ้อนน้อยลง ๓) ช่วยให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ๔) ช่วยพัฒนาให้องค์กรมีความก้าวหน้า ๕) ช่วยประหยัดทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน ๖) ช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับปัญหาและอุปสรรคได้ดียิ่งขึ้น ๗) ช่วยสร้างแนวทางในการพัฒนาองค์กร^๘

ทางด้านแนวคิดในการประเมินผลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของ Peterson and Plowman ได้สรุปปัจจัยที่ใช้ประเมินเอาไว้ ๔ ข้อ คือ ๑) คุณภาพของงาน (Quality) คือ ผลของการทำงานมีความถูกต้อง รวดเร็ว ผู้ใช้ได้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ๒) ปริมาณงาน (Quantity) คือ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้และควรที่จะมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ๓) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินการ ซึ่งจะต้องมีความถูกต้องเหมาะสมกับงานที่กำหนดไว้และมีการพัฒนาเทคนิคในการทำงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้น ๔) ค่าใช้จ่าย (Cost) คือ ทรัพยากรที่ใช้ในการผลิต ซึ่งจะต้องเหมาะสมกับงานและต้องลงทุนให้น้อยที่สุดและได้กำไรมากที่สุด โดยค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ ทรัพยากร

^๖รุ่งตะวัน บุรณพนาภานต์, “การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน”, เอกสารประกอบการสอนรายวิชา การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน, (คณะวิทยาการจัดการ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, ๒๕๕๙). (อัดสำเนา).

^๗กันตยา เพิ่มผล, การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๑), หน้า ๖-๗.

^๘ปัทมาพร ท่อชู, ประโยชน์การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.thailandindustry.com/in_dust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=771 [๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๖].

ด้านการเงิน บุคคล วัสดุ เทคโนโลยี^๙ ซึ่งมีความใกล้เคียงกันกับหลักเกณฑ์การคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. ได้ประกาศหลักเกณฑ์ในการประเมินผลด้านสัมฤทธิ์ของงานไว้ ๔ ข้อ ได้แก่ ๑) ปริมาณผลงาน ๒) คุณภาพผลงาน ๓) ความรวดเร็วหรือตรงเวลาที่กำหนด ๔) ความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร^{๑๐}

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานและกระบวนการการพัฒนาประสิทธิภาพแบ่งได้ ๒ ส่วน คือ ๑) บุคคล ๒) องค์กร โดยประโยชน์ของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานจะช่วยให้ องค์กรทำงานได้รวดเร็ว ประหยัดทรัพยากรและสามารถสร้างรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยมีหลักการในการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพจะประกอบไปด้วย ๔ หัวข้อหลัก ได้แก่ ๑) ด้าน ปริมาณงาน คือ สามารถผลิตงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ๒) ด้านคุณภาพงาน คือ งานที่ผลิต ออกมามีความถูกต้องตรงตามมาตรฐานหรือไม่ ๓) ด้านความรวดเร็วในการทำงาน คือ สามารถผลิต งานออกได้ตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ ๔) ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าในการใช้ ทรัพยากร คือ ปริมาณของงานที่ผลิตออกมีความเหมาะสมกับทรัพยากรที่ใช้ไปหรือไม่

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้แสดงทัศนะเอาไว้ ผู้วิจัยได้ประมวลแนวคิดหลักเพื่อประกอบการศึกษา โดยสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๒ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๒ สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
รุ่งตะวัน บูรณพนากานต์	ประสิทธิภาพนั้นสามารถแบ่งได้ออกเป็น ๒ ระดับ คือ ๑) ประสิทธิภาพส่วนบุคคล คือ การทำงานโดยใช้เวลาน้อยที่สุด แต่ได้ปริมาณงานและคุณภาพของงานที่มากที่สุด ๒) ประสิทธิภาพองค์กร คือ การทำงานให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กร โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่ามากที่สุด

^๙Peterson & Plowman, G.E., *Business Organization and Management (Third Edition)*, (Illinois: Richard D. Irwin, 1953), p. 433.

^{๑๐}สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, (๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔), “ประกาศสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔”, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.rdpb.go.th/MediaUploader/File/10842/ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ%20ชรก%20.2563.pdf> [๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๔].

ตารางที่ ๒.๒ สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
กันตยา เพิ่มผล	กระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสามารถแบ่งได้ออกเป็น ๒ ส่วน คือ ๑) ส่วนของบุคคล คือ การที่บุคคลนั้นทำการพัฒนาตนเอง ผ่านทางการศึกษาหาข้อมูลในวิธีการต่าง ๆ ๒) ส่วนขององค์กร คือ การที่องค์กรมีการจัดอบรมบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้เพิ่มมากขึ้น เมื่อทั้ง ๒ มารวมกันจึงก่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อประสิทธิผลที่ดีที่สุดขององค์กร
ปัทมาพร ท่อชู	ประโยชน์ของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสามารถแบ่งออกได้ ๗ ข้อ คือ ๑) ช่วยให้เกิดกระบวนการทำงานแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ๒) ช่วยให้เกิดกลยุทธ์ในการทำงานที่มีความซับซ้อนน้อยลง ๓) ช่วยให้บริการลูกค้าใน การทำงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ๔) ช่วยพัฒนาในองค์กรมีความก้าวหน้า ๕) ช่วยประหยัดทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน ๖) ช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับปัญหาและอุปสรรคได้ดียิ่งขึ้น ๗) ช่วยสร้างแนวทางในการพัฒนาองค์กร
Peterson and Plowman	องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน ๔ ข้อ คือ ๑) คุณภาพของงาน (Quality) ๒) ปริมาณงาน (Quantity) คือ ปริมาณงานที่เกิดขึ้น ๓) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินการ ๔) ค่าใช้จ่าย (Cost) คือ ทรัพยากรที่ใช้ในการผลิต
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ.	หลักเกณฑ์ในการประเมินผลด้านสัมฤทธิ์ของงาน ๔ ข้อ ได้แก่ ๑) ปริมาณผลงาน ๒) คุณภาพผลงาน ๓) ความรวดเร็ว หรือตรงเวลาที่กำหนด ๔) ความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ในการทำงานไม่ว่าจะในองค์กรภาครัฐหรือเอกชน สิ่งที่มีส่วนช่วยให้การทำงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น คือ “แรงจูงใจในการทำงาน” ดังนั้นองค์กรแต่ละองค์กรจึงพยายามหามาตรการหรือวิธีการที่ใช้สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรของตน เพื่อที่จะไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมขององค์กรลดลง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ของผู้ทรงคุณวุฒิ และนักวิชาการ รวมถึงเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยที่มีแนวทางในการศึกษา ดังนี้

๒.๒.๑ ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจ คือ แรงผลักดันให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาอย่างกระตือรือร้นและมีความพยายามเพื่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมาย^{๑๑} โดยพฤติกรรมที่จะก่อให้เกิดเป้าหมายและบรรลุเป้าหมายนั้น จะแสดงออกมาเมื่อเกิดจากการถูกกระตุ้นทั้งทางร่างกายและจิตใจผ่านทางสิ่งเร้า^{๑๒} นอกจากนี้สิ่งกระตุ้นที่ช่วยให้เกิดพลังในใช้ความรู้และแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อการทำงานอย่างเต็มใจ และมีความสุขไปกับการทำงานอีกด้วย^{๑๓} ซึ่งในการทำงานทั้งในระดับผู้บริหารที่อยู่สูงสุดตลอดจนพนักงานที่อยู่ในระดับล่างสุดนั้น มีความรับผิดชอบและภาระหน้าที่ต่างกัน ทำให้เกิดความแตกต่างในด้านของความกระตือรือร้นในการทำงานที่ต่างกัน ส่งผลให้เกิดความเอาใจใส่และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงต้องมีการประยุกต์ให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อช่วยให้เกิดการทำงานที่ประสบผลสำเร็จและยังสามารถสร้างความสุขให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น^{๑๔}

Steers & Porter (1987) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจว่าประกอบไปด้วย ๔ ส่วน ได้แก่ ๑) ความต้องการหรือความคาดหวัง ๒) พฤติกรรม ๓) เป้าหมาย ๔) ผลย้อนกลับ กล่าวคือ ความต้องการหรือความคาดหวัง จะก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำเพื่อตอบสนองต่อความต้องการหรือความหวังนั้น ๆ โดยการตั้งให้เป็นตั้งเป้าหมายและเมื่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้นสามารถ

^{๑๑}กนกรัตน์ ทวีสุข และกรองกาญจน์ แก้วซัง, “แนวคิดแรงจูงใจตามหลักพระพุทธศาสนา”, วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๓ (๒๕๕๙), : ๑๔๗-๑๕๖.

^{๑๒}จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพ็ญ, “แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้”, วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (มกราคม - เมษายน ๒๕๖๓), : ๔๒๔-๔๓๖.

^{๑๓}วิไล พรหมดาว, “แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู”, วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๓), : ๔๙-๕๘.

^{๑๔}พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษมวงค์รอด), เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ้ง และอนุวัต กระสังข์, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว”, วารสาร มจร การพัฒนาสังคม, ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๓ (กันยายน - ธันวาคม ๒๕๖๒), : ๑-๑๔.

บรรลุปเป้าหมายตามที่ต้องการได้ จะก่อให้เกิดผลย้อนกลับเป็นความพึงพอใจหรือความสุขที่มีต่อร่างกายและจิตใจ ซึ่งการเกิดขึ้นนี้จะเกิดอย่างต่อเนื่องเป็นวัฏจักร^{๑๕}

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำ คือ แรงผลักดันหรือสิ่งกระตุ้นที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การแสวงหาแนวทางและความรู้ใหม่ ๆ เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุปเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ซึ่งพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นไปอย่างเต็มใจ โดยเมื่อสามารถบรรลุปเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วจะก่อให้เกิดความสุขและความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ

จากความหมายของแรงจูงใจในการทำงานที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้แสดงทัศนะเอาไว้ ผู้วิจัยได้ประมวลแนวคิดหลักเพื่อประกอบการศึกษา โดยสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๓ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๓ สรุปความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
กน ก รัต น์ ท วิ สุข และ กรองกาญจน์ แก้วซัง	แรงจูงใจ คือ แรงผลักดันให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาอย่างกระตือรือร้นและความพยายามเพื่อให้เกิดการบรรลุปเป้าหมาย
จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และ สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย	พฤติกรรมที่จะก่อให้เกิดเป้าหมายและบรรลุปเป้าหมายนั้น จะแสดงออกมาเมื่อเกิดจากการถูกกระตุ้นทั้งทางร่างกายและจิตใจผ่านทางสิ่งเร้า
วิไล พรหมดาว	สิ่งกระตุ้นที่ช่วยให้เกิดพลังในใช้ความรู้และแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อการทำงานอย่างเต็มใจ และมีความสุขไปกับการทำงานอีกด้วย

^{๑๕}Steers, R. M., & Porter, L. W., *Motivation and work behavior*, (Singapore: CHONG MOH OFFSET PRINTING PTE LTD., 1987), p. 6-8.

ตารางที่ ๒.๓ สรุปความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษมวงศ์ รอด), เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง และ อนุวัต กระสังข์	<p>ในการทำงานทั้งในระดับผู้บริหารที่อยู่สูงสุดตลอดจนพนักงานที่อยู่ในระดับล่างสุดนั้น มีความรับผิดชอบและภาระหน้าที่ต่างกัน ทำให้เกิดความแตกต่างในด้านของความกระตือรือร้นในการทำงานที่ต่างกัน ส่งผลให้เกิดความเอาใจใส่และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงต้องมีการประยุกต์ให้เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อช่วยให้เกิดการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จและยังสามารถสร้างความสุขให้เกิดแก่ผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น</p>
Steers & Porter	<p>องค์ประกอบของแรงจูงใจว่าประกอบไปด้วย ๔ ส่วน ได้แก่ ๑) ความต้องการหรือความคาดหวัง ๒) พฤติกรรม ๓) เป้าหมาย ๔) ผลย้อนกลับ กล่าวคือ ความต้องการหรือความคาดหวัง จะก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำเพื่อตอบสนองต่อความต้องการหรือความหวังนั้น ๆ โดยการตั้งให้เป้่าหมายและเมื่อพฤติกรรมที่เกิดขึ้นสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ จะก่อให้เกิดผลย้อนกลับเป็นความพึงพอใจหรือความสุขที่มีต่อร่างกายและจิตใจ ซึ่งการเกิดขึ้นนี้จะเกิดอย่างต่อเนื่องเป็นวัฏจักร</p>

๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงาน ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญ เพราะแรงจูงใจในการทำงานมีส่วนช่วยให้บุคลากรมีพลังในการทำงาน เพิ่มความพยายามในการทำงาน ช่วยส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการในการทำงาน และช่วยให้บุคลากรมุ่งมั่นในการทำงาน^{๑๖} แต่การสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในองค์กรนั้นไม่ใช่ที่จะใช้รูปแบบในการสร้างแรงจูงใจได้แบบเดียวกันทั้งองค์กร แต่แตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละบุคคล ดังนั้นหากต้องการที่จะสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรให้ได้ประสิทธิภาพมากนั้นจึงต้องใช้หลักทฤษฎีเข้ามาประยุกต์ใช้ ซึ่งแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานได้มีนักวิชาการเสนอไว้หลายท่านดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Hierarchy of Needs Theory) ได้อธิบายว่า มนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน อยู่ทั้งหมด ๕ ประการ ได้แก่ ๑) ความต้องการทางร่างกาย (The Physiological Needs) คือ ความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ เช่น ความต้องการน้ำ ความต้องการอาหาร ความต้องการเครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น ๒) ความต้องการด้านความปลอดภัย (The Safety Needs) คือ การได้รับความคุ้มครอง ความมั่นคง การเป็นอิสระจากความกลัว เป็นต้น ๓) ความต้องการทางด้านความรัก (The Belongingness and Love Needs) คือ ความต้องการที่จะมีเพื่อน ต้องการมีครอบครัว เพราะมนุษย์มีความรู้สึกอยากให้ตนเองเป็นที่ต้องการและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ซึ่งจะเจอขึ้นผ่านทางกรรวมกลุ่มกัน เช่น กลุ่มทางกีฬา กลุ่มทางศาสนา เป็นต้น ๔) ความต้องการด้านการยกย่อง (The Esteem Needs) คือ มนุษย์ทุกคนในสังคมมีความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องตนเอง เพราะ การได้รับการยกย่องเป็นเสมือนกับเครื่องยืนยันว่าตนเองมีความสำคัญ เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดความมั่นใจในตัวเองมากขึ้น ๕) ความต้องการความสมบูรณ์ในชีวิต (The Needs for Self-Actualization) คือ เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เพื่อเป็นการยืนยันว่าตนเองสามารถบรรลุศักยภาพขั้นสูงสุด โดยที่แต่ละคนก็จะมีความต้องการในด้านนี้ที่แตกต่างกันไปตามแต่สิ่งที่ตนเองทำ เช่น เป้าหมายสูงสุดของการเป็นนักดนตรี คือ การมีเพลงเป็นของตนเอง เป็นต้น^{๑๗}

ทฤษฎี ๒ ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ประกอบไปด้วย ๒ ส่วน คือ ๑) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ๒) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

^{๑๖}HREX.asia, สิ่งสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานคืออะไร, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/whyimportantmotivation/#> [๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๖].

^{๑๗}Maslow, A.H., *Motivation and Personality*, (New Delhi: Prabhat Books, 2015), pp. 35-46.

๑) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เป็นปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความพึงพอใจ และนำไปสู่การจูงใจและสร้างทัศนคติเชิงบวก ประกอบไปด้วย ๕ ปัจจัย ได้แก่

๑.๑ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จ การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหานั้น ๆ และเมื่อทำงานสำเร็จก็ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้น

๑.๒ การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องเมื่อทำงานสำเร็จ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการกระทำใด ๆ ก็ตามที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

๑.๓ ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) คือ โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อทำงานสำเร็จ การมีโอกาสดูแลความรู้เพิ่มเติม

๑.๔ ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงานที่ทำว่าเป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทาย มีความสำคัญมากน้อยเพียงใด มีอิสระในการทำงานหรือไม่ เป็นงานที่เราสนใจหรือตรงกับความสามารถหรือไม่

๑.๕ ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับงานที่สำคัญ

๒) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นสิ่งที่ช่วยลดความไม่พอใจ แต่สร้างแรงจูงใจไม่ได้ โดยส่วนมากจะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ซึ่งประกอบไปด้วย ๑๐ ด้าน ได้แก่

๒.๑ นโยบายและการบริหารองค์กร (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารขององค์กร เช่น นโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นต้น

๒.๒ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน เช่น ความยุติธรรมในการแบ่งงาน ความสามารถในการบริหาร การสั่งงาน การให้คำแนะนำ การควบคุมดูแลการทำงาน การรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เป็นต้น

๒.๓ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) คือ กิริยาท่าทางที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน

๒.๔ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) คือ กิริยาท่าทางที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน

๒.๕ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) คือ กิริยาท่าทางที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

๒.๖ ตำแหน่งงาน (Status) คือ สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของงานที่มีต่อองค์กร

๒.๗ ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) คือ ความรู้สึกมั่นคงต่องานที่ทำ ความยั่งยืนของงานที่ทำ

๒.๘ ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ได้รับจากการทำงาน เช่น สภาพความเป็นอยู่ ความสะดวกในการเดินทาง

๒.๙ สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสง เสียง กลิ่น อุณหภูมิ บรรยากาศในที่ทำงาน

๒.๑๐ ค่าตอบแทน (Compensations) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากร เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ วันหยุด โบนัส เป็นต้น^{๑๘}

องค์ประกอบของแรงจูงใจสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ประการ ดังนี้

๑. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล คือ ความแตกต่างตามธรรมชาติของแต่ละบุคคล เช่น อารมณ์ นิสัย ความต้องการ เป็นต้น โดยธรรมชาติที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของแรงจูงใจ คือ

๑.๑ แรงขับ (Drive) คือ ความตึงเครียดทางร่างกาย ที่ทำให้เกิดการกระทำเพื่อลดความตึงเครียดนั้น ๆ เช่น ความหิว ความกระหาย หรือความต้องการที่ทำให้เกิดความประสงค์ขั้นรุนแรง จนก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง เพื่อการขจัดให้แรงขับนั้น ๆ หายไป ซึ่งแรงขับสามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ ประเภทด้วยกัน ได้แก่ ๑.๑.๑) แรงขับภายใน (Primary Drive) คือ แรงขับที่เกิดขึ้นภายในร่างกายจนทำให้ร่างกายเสียความสมดุล เช่น ความหิว ความกระหาย ซึ่งแรงจูงใจภายในร่างกายของแต่ละนั้นจะมีไม่เท่ากัน ๑.๑.๒) แรงขับภายนอก (Secondary Drive) คือ แรงขับที่มาจากภายนอกร่างกาย ได้แก่ ความต้องการด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ และด้านสังคม เช่น ความอยากเป็นประธานกรรมการในองค์กร ซึ่งแต่ละคนจะมีความต้องการและเรื่องที่ตนเองสนใจมากน้อยแตกต่างกัน นอกจากนี้แรงขับภายนอกยังมีทั้งแรงขับที่เป็นด้านบวกและแรงขับที่เป็นด้านลบ

๑.๒ ความวิตกกังวล (Anxiety) คือ เจตคติทางด้านอารมณ์ ความรู้สึกของบุคคลต่ออนาคต ซึ่งเป็นสิ่งที่ยังไม่มาถึง สิ่งนี้ก่อให้เกิดความวิตกกังวลและความกลัวต่าง ๆ

๒. สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม เพราะ สิ่งแวดล้อมก็มีส่วนในการก่อให้เกิดแรงจูงใจ ดังเช่น การที่นักศึกษาจะเกิดแรงจูงใจในการอ่านหนังสือ นั้น นักศึกษาที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เสียงดังย่อมเกิดแรงจูงใจไม่น้อยกว่านักศึกษาที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เงียบสงบ เป็นต้น^{๑๙}

^{๑๘}Herzberg, F., *The Motivation to work*, (New York: John Wiley and Sons, 1959), อ้างใน กมลพร กัลยาณมิตร, “แรงจูงใจ ๒ ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ”, วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๕๙), : ๑๗๕-๑๘๓.

^{๑๙}จันทร์ ชุ่มเมืองปัก, *แรงจูงใจและการจูงใจ สร้างปาฏิหาริย์*, (กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้ากรุป, ๒๕๕๖), หน้า ๒๑-๒๖.

การวัดความพึงพอใจมีวิธีที่นิยมใช้กัน ๓ วิธี ได้แก่

๑. การสัมภาษณ์ ข้อดี คือ สามารถอธิบายคำถามให้แก่ผู้ตอบได้อย่างเข้าใจและสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ตอบที่อ่านเขียนหนังสือไม่ได้ ข้อเสีย คือ ต้องใช้เวลาจำนวนมากและอาจจะสื่อสารผิดพลาดกับผู้ตอบ

๒. การใช้แบบสอบถาม ข้อดี คือ ได้คำตอบที่แน่นอน ใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลน้อย และสามารถเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ได้ ข้อเสีย คือ ไม่สามารถเก็บข้อมูลกับผู้ตอบที่ไม่สามารถอ่านหรือเขียนได้ ไม่ได้ข้อมูลเชิงลึกทำให้ไม่สามารถรู้จุดเริ่มต้นหรือจุดสิ้นสุดของความพึงพอใจได้

๓. การสังเกต เป็นวิธีวัดความพึงพอใจโดยการสังเกตพฤติกรรมไม่ว่าเป็น วิธีการพูดคุย กิริยาหรือท่าทาง แต่เป็นวิธีการที่ทำได้ยาก ต้องอาศัยความอดทนและการวางแผนมาอย่างดีเสียก่อน^{๒๐}

จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานแบ่งได้ ๒ ส่วนใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยภายในหรือปัจจัยส่วนบุคคล อันเป็นข้อมูลทางกายภาพของบุคคลนั้น ๆ และปัจจัยภายนอกหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคคลนั้น ดังนั้นการจะศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน จำเป็นจะต้องศึกษาทั้งตัวของบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคคลคนนั้น ซึ่งการจะวัดแรงจูงใจทำได้ทั้ง การสัมภาษณ์ การตอบแบบสอบถาม และการสังเกต

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้แสดงทัศนะเอาไว้ ผู้วิจัยได้ประมวลแนวคิดหลักเพื่อประกอบการศึกษา โดยสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๔ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๔ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
HREX.asia	การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญ เพราะแรงจูงใจในการทำงานมีส่วนช่วยให้บุคลากรมีพลังในการทำงาน เพิ่มความพยายามในการทำงาน ช่วยส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการในการทำงาน และช่วยให้บุคลากรมุ่งมั่นในการทำงาน

^{๒๐}Stromborg, M.F., "Selecting an instrument to measure quality of life", *Oncology Nursing Forum*, 11(5) (September-October 1984), p. 88-91.

ตารางที่ ๒.๔ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Maslow A.H.	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Hierarchy of Needs Theory) ได้อธิบายว่า มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานอยู่ทั้งหมด ๕ ประการ ได้แก่ ๑) ความต้องการทางร่างกาย (The Physiological Needs) ๒) ความต้องการด้านความปลอดภัย (The Safety Needs) ๓) ความต้องการทางด้านความรัก (The Belongingness and Love Needs) ๔) ความต้องการด้านการยกย่อง (The Esteem Needs) ๕) ความต้องการความสมบูรณ์ในชีวิต (The Needs for Self-Actualization)
Herzberg, F.	ทฤษฎี ๒ ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ประกอบไปด้วย ๒ ส่วน คือ ๑) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ๒) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ๑. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เป็นปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบไปด้วย ๕ ปัจจัย ได้แก่ ๑.๑ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ๑.๒ การได้รับการยอมรับ (Recognition) ๑.๓ ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) ๑.๔ ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) ๑.๕ ความรับผิดชอบ (Responsibility) ๒. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ๑๐ ด้าน ได้แก่ ๒.๑ นโยบายและการบริหารองค์กร (Company Policy and Administration) ๒.๒ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ๒.๓ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) ๒.๔ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers)

ตารางที่ ๒.๔ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
<p>จันท์ ชุ่มเมืองปัก</p> <p>Stromborg, M.F.</p>	<p>๒.๕ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal with Subordinators) ๒.๖ ตำแหน่งงาน (Status) ๒.๗ ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ๒.๘ ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) ๒.๙ สภาพการทำงาน (Working Conditions) ๒.๑๐ ค่าตอบแทน (Compensations)</p> <p>องค์ประกอบของแรงจูงใจสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ประการ ดังนี้ ๑. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล คือ ความแตกต่างตามธรรมชาติของแต่ละบุคคล เช่น อารมณ์ นิสัย ความต้องการ เป็นต้น โดยธรรมชาติที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของแรงจูงใจ คือ ๑.๑. แรงขับ (Drive) คือ ความตึงเครียดทางร่างกาย แบ่งออกได้เป็น ๒ ประเภทด้วยกัน ได้แก่ ๑.๑.๑) แรงขับภายใน (Primary Drive) ๑.๑.๒) แรงขับภายนอก (Secondary Drive) ๑.๒. ความวิตกกังวล (Anxiety) คือ เจตคติทางด้านอารมณ์ ความรู้สึกของบุคคลต่ออนาคต ๒. สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม</p> <p>การวัดความพึงพอใจมีวิธีที่นิยมใช้กัน ๓ วิธี ได้แก่ ๑. การสัมภาษณ์ ๒. การใช้แบบสอบถาม ๓. การสังเกต</p>

๒.๓ หลักอิทธิบาทธรรม

หลักอิทธิบาทธรรม ทั้ง ๔ ถือได้ว่าเป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งในการใช้ชีวิตและการปฏิบัติงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นหลักธรรมที่สามารถช่วยนำทางบุคคลแต่ละคนไปสู่ความสำเร็จในชีวิตได้ โดย จึงทำให้ทางผู้วิจัยมีความสนใจในหลักอิทธิบาทธรรม ในฐานะเครื่องมือที่ช่วยสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของคนแต่ละคนได้ ซึ่งทางผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาทธรรม มาดังต่อไปนี้

๒.๓.๑ ความหมายของหลักอิทธิบาทธรรม

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวว่า อิทธิ มีอธิบายว่า ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี กิริยาที่สำเร็จ กิริยาที่สำเร็จด้วยดี ความได้ ความได้เฉพาะ ความถึง ความถึงด้วยดีความถูกต้อง การทำให้แจ้ง ความเข้าถึงสภาวะธรรมเหล่านั้น คำว่า อิทธิบาท มีอธิบายว่า ความกระตือรือร้น การประคอง ความไม่พียงซ่านของบุคคลผู้เป็นอย่างนั้น^{๒๑} โดยหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขาร
๒. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขาร
๓. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขาร
๔. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขาร^{๒๒}

ฉันทอิทธิบาท คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญฉันทสมาธิที่เป็นโลกุตตระซึ่งเป็นเหตุนำออกจากวิภวทุกขให้ถึงนิพพาน เพื่อละทิฐิ เพื่อบรรลุมิเบื้องต้น สัจจจากาม ฯลฯ บรรลุปฐมฌานที่เป็นทุกขาปฏิบัติหัตถาภิญญา อยู่ในสมัยใด ในสมัยนั้น ความพอใจ การทำความพอใจ ความเป็นผู้ประสงค์จะทำ ความฉลาด ความพอใจในธรรม นี้เรียกว่า ฉันทอิทธิบาท สภาวะธรรมที่เหลือชื่อว่าสัมปยุตด้วยฉันทอิทธิบาท^{๒๓}

วิริยอิทธิบาท คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญวิริยสมาธิที่เป็นโลกุตตระซึ่งเป็นเหตุนำออกจากวิภวทุกขให้ถึงนิพพาน เพื่อละทิฐิ เพื่อบรรลุมิเบื้องต้น สัจจจากาม ฯลฯ บรรลุปฐมฌาน ที่เป็นทุกขาปฏิบัติหัตถาภิญญา อยู่ในสมัยใด ในสมัยนั้น การปรารภความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ วิริยสัมโพชฌงค์ อันเป็นองค์มรรค นับเนื่องในมรรค นี้เรียกว่า วิริยอิทธิบาท สภาวะธรรมที่เหลือชื่อว่าสัมปยุตด้วยวิริยอิทธิบาท^{๒๔}

^{๒๑}อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๔๗/๓๔๗.

^{๒๒}อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๔๘/๓๔๘.

^{๒๓}อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๕๘/๓๕๒.

^{๒๔}อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๕๙/๓๕๓.

จิตติธิบาท คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญญาณที่เป็นโลกุตตระซึ่งเป็นเหตุนำออกจากวัฏฏทุกขีให้ถึงนิพพาน เพื่อละทิฏฐิ เพื่อบรรลุมิเบื้องต้น สัจจจากกาม ฯลฯ บรรลุปฐมฌานที่เป็นทุกขา ปฏิปทาทันธาภิญญา อยู่ในสมัยใด ในสมัยนั้น จิต มโน มานัส ฯลฯ มโนวิญญานธาตุที่เหมาะสมกัน นี้เรียกว่า จิตติธิบาท สภาวธรรมที่เหลือชื่อว่า สัมปยุตด้วยจิตติธิบาท^{๒๕}

วิมังสาธิบาท คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญญาณที่เป็นโลกุตตระซึ่งเป็นเหตุนำออกจากวัฏฏทุกขีให้ถึงนิพพาน เพื่อละทิฏฐิ เพื่อบรรลุมิเบื้องต้น สัจจจากกาม ฯลฯ บรรลุปฐมฌานที่เป็นทุกขา ปฏิปทาทันธาภิญญา อยู่ในสมัยใด ในสมัยนั้น ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ฯลฯ ความไม่หลงมกมาย ความเลือกเฟิ่นธรรม สัมมาทิฏฐิ อัมมวิจยสัมโพชฌงค์ อันเป็นองค์มรรค นับเนื่องในมรรค นี้เรียกว่า วิมังสาธิบาท สภาวธรรมที่เหลือชื่อว่า สัมปยุตด้วยวิมังสาธิบาท^{๒๖}

อิทธิบาทธรรม คือ คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ, คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย^{๒๗} ซึ่งในความจริงนั้น คือ อิทธิบาทธรรมทั้ง ๔ เป็นสิ่งที่เกี่ยวพันกัน และมักจะมาด้วยกัน เช่น เมื่อเกิดฉันทะ มีใจรักแล้ว ก็ทำให้พากเพียร เอาใจจดจ่ออยู่เสมอ และเปิดช่องให้ใช้ปัญญาพิจารณา ไตร่ตรอง แต่ที่ต้องแยกเป็นแต่ละข้อ เพราะถือเอาภาวะที่เด่นเป็นใหญ่ เป็นตัวนำ และชักจูงข้ออื่น ๆ^{๒๘} โดยสามารถจำแนกได้ ดังนี้

๑. ฉันทะ ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักในสิ่งที่ทำ และพอใจฝักใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้นอยากทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุถึงจุดหมาย ก็คือ รักงานและรักจุดหมายของงาน เมื่อมีฉันทะนำแล้ว ก็เกิดความต้องการในการที่จะทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุด โดยไม่หวังพะวงกับสิ่งล่อเร้า หรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจมุ่งมั่นแน่วแน่มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย ฉันทสมาธิจึงเกิดขึ้น และพร้อมกันนั้นก็เกิดความเพียรสร้างสรรค์ควบคู่มาด้วย

๒. วิริยะ ความเพียร ได้แก่ ความอาจหาญ แกล้วกล้า บากบั่น ไม่ย่อท้อ ไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและยากลำบาก เมื่อรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะบรรลุถึงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลายาวนาน ผู้นั้นก็จะไม่ท้อถอย และกลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ ผู้ที่มีความเพียร เท่ากับมีแรงหนุนในเวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่ มั่นคง พุ่งตรงต่อเป้าหมาย เกิดเป็นวิริยสมาธิ พร้อมทั้งเกิดความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบไปด้วยกัน

^{๒๕} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๖๐/๓๕๓.

^{๒๖} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๖๑/๓๕๓.

^{๒๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://84000.org/tipitaka/dic/d_item.php?i=213 [๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔].

^{๒๘} สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต), พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย, พิมพ์ครั้งที่ ๕๕, (ม.ป.ท. : ม.ป.พ., ๒๕๕๕), หน้า ๘๓๔.

๓. จิตตะ ความมีใจจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อ ฝักใฝ่เรื่องนั้น ใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้า ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผู้นั้นจะไม่ สนใจ หรือรับรู้เรื่องอื่น ๆ จะให้ความสนใจแต่ในเรื่องงานของตนเป็นพิเศษ สามารถทำได้ทั้งวันทั้งคืน ความมีใจจดจ่อเช่นนี้ ทำให้เกิดจิตตสมาธิ พร้อมทั้งเกิด ความสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย

๔. วิมังสา ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตรา หาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลย บกพร่อง หรือขัดข้องในกิจที่ทำ รู้จักทดลอง และ คิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง การคิดหาเหตุผลและสอบสวน ย่อมช่วยรวมจิตใจให้คอยกำหนด และ ติดตามเรื่องที่พิจารณาอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา เกิดเป็นวิมังสาสมาธิ และเกิดความเพียรสร้างสรรค์ ขึ้นมาด้วย^{๒๙}

สรุปได้ว่า การที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานต่าง ๆ ก็จะต้องมีความพอใจ หรือมี ใจรักในงานนั้น ๆ เมื่อมีใจรักในงานแล้ว ก็จะก่อให้เกิดความพากเพียรในการทำงาน ไม่ย่อถ้อต่อ อุปสรรคปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งทำให้มีใจจดจ่อ แน่วแน่ จนถึงขั้นการก่อให้เกิดปัญญาพิจารณา ไตร่ตรอง หลักทั้ง ๔ ประการนี้ จึงเป็นเสมือนกับหลักที่คอยประสานซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยในการ นำพาผู้นั้น ให้เข้าไปสู่เป้าหมาย และความสำเร็จได้

๒.๓.๒ องค์ประกอบของหลักอิทธิบาทธรรม

เมื่อพูดถึงอิทธิบาทธรรมแล้ว ก็จะต้องโยงไปถึงคุณธรรมข้ออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เพราะ อิทธิบาท มี ๔ ข้อ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา รวมกันแล้วได้ ๔ ประการดังนี้

๑. ฉันทะ คือ การมีใจรักในงานนั้น การทำงานด้วยใจรัก ใจก็เป็นสุข เพราะฉะนั้น คนที่ทำงานด้วยฉันทะก็มีจิตใจเป็นสุข ใจเป็นสมาธิ สมาธิก็ทำให้เป็นสุขเพราะจิตใจสงบแน่วแน่ เมื่อ ทำจิตใจให้เป็นสมาธิแน่วแน่ ตั้งใจจริงจัง ใจรักงานนั้น ตั้งใจทำเต็มที่ มีความเพียรพยายาม ผลสำเร็จ ของงานก็เป็นผลสำเร็จที่ดี เรียกว่านำไปสู่ “ความเป็นเลิศ” ของงานนั้น หมายความว่า งานนั้นจะ สำเร็จผลอย่างดีเลิศ

๒. วิริยะ คือ ความเพียรพยายาม ความใจสู้ ไม่ยอมท้อ ถ้าเห็นอะไรเป็นอุปสรรคหรืองาน ที่มาอยู่ข้างหน้าแล้วจะต้องเอาชนะทำให้สำเร็จ คนที่มีลักษณะอย่างนี้ จะทำอะไรต้องให้มีลักษณะ ทำทหาย ถ้าทำงานหรือสิ่งที่เรียนเป็นเรื่องที่ทำทหายแล้ว จะสู้และจะพยายามทำให้สำเร็จ แล้วสมาธิที่ เป็นตัวแกนให้งานสำเร็จจะตามมา

๓. จิตตะ คือ ความเอาใจจดจ่อไม่ทอดทิ้ง ไม่ว่าจะสิ่งใดเข้ามารบกวน มีความ รับผิดชอบ

^{๒๙}สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงขยาย. พิมพ์ครั้งที่ ๕๕, (ม.ป.ท. : ม.ป.พ., ๒๕๕๕), หน้า ๘๓๑-๘๓๔.

๔. **วิมิงสา** คือ ความรอบคอบแก้ไข ชอบค้นคว้า ทดลอง ถ้าทำอะไรให้เขาเกิดความรู้สึกสงสัย อยากรู้ อยากรู้ เข้าใจ ก็จะทำเรื่องนั้นให้เป็นเรื่องที่น่าค้นคว้า น่าศึกษา น่าสงสัย น่าทดลอง พยายามทำให้สำเร็จ

จะเห็นได้ว่า อิทธิบาทแต่ละข้อนั้น เป็นวิธีการสร้างสมาธิ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จทั้งสิ้น และไม่จำเป็นจะต้องเริ่มที่ข้อใดอย่างตายตัว แต่โดยปกติจะเริ่มต้นที่ **ฉันทะ** มาก และเมื่อเริ่มจากตัวใดตัวหนึ่งแล้ว ตัวอื่น ๆ จะมาหนุนทันที และนำไปสู่การเกิดสมาธิ เมื่อเกิดสมาธิแล้วจะทำงานด้วยความพอใจ มีความสุข เมื่อทำด้วยความตั้งใจจริง ทำด้วยสมาธิ งานนั้นก็สำเร็จอย่างดี^{๓๐}

จึงสรุปได้ว่า อิทธิบาทธรรม ประกอบไปด้วยหลัก ๔ ข้อ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมิงสานั้นเป็นสิ่งที่นำไปสู่ การทำงานแต่ละอย่างให้เกิดความสำเร็จ โดยการทำให้เกิดสมาธิ ซึ่งไม่จำเป็นต้องเริ่มจาก ฉันทะ เป็นส่วนแรกเสมอ แต่จะเริ่มจากส่วนใดใน ๔ ส่วนก่อนก็ได้ เพราะสุดท้ายทุก ๆ ส่วนก็จะเกิดขึ้นมาเกื้อหนุนซึ่งกันและกันอยู่เสมอ

๒.๔ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

สาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ ในพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรปราการ มีจำนวนประชากรตามทะเบียนราษฎร ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ จำนวนทั้งสิ้น ๕๔๔,๘๑๑ คน ๑๓ ตำบล ๑๑๗ หมู่บ้าน/ชุมชน ๒๗๐,๔๑๐ หลังคาเรือน ๑๐ เทศบาล ๒ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) พื้นที่ ๑๙๐,๕๕๗ ตารางกิโลเมตร ซึ่งมีความหนาแน่นของประชากรอยู่ที่ ๒,๘๕๙.๐๔ คน/ตารางกิโลเมตร ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีจำนวนประชากรมากที่สุดของจังหวัดสมุทรปราการ^{๓๑}

ส่วนทางด้านทรัพยากรบุคคลของสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ ในพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรปราการ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๕๖๔ คน ประกอบไปด้วย แพทย์ ๔๑๔ คน ทันตแพทย์ ๖๒ คน พยาบาลวิชาชีพ ๓๑๓ คน เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๕๕ คน นักวิชาการสาธารณสุข ๒๒๘ คน เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ๗๒ คน แพทย์ทางเลือก ๒๔ คน เภสัชกร ๑๖ คน และตำแหน่งอื่น ๆ ๓๘๐ คน^{๓๒}

^{๓๐}สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต), การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.watnyanaves.net/th/book-reading/27/5> [๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔].

^{๓๑}สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ, “รายงานประจำปี ๒๕๖๓”, ๒๕๖๔, หน้า ๑๑.

^{๓๒}คลังข้อมูลสุขภาพ Health Data Center (HDC), จำนวนบุคลากรสาธารณสุขจากแฟ้ม PROVIDER จำแนกตาม PROVIDERTYPE เขตสุขภาพที่ 6 จังหวัดสมุทรปราการ ปีงบประมาณ 2564, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://spk.hdc.moph.go.th/hdc/reports/report.php?source=pformatted/format1php&cat_id=c11dad88f80061c70cd1ae96b500d017&id=680c8ce3c9c0f0bd6d9734664ad4eb13 [๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔].

ทางด้านข้อมูลด้านสถานพยาบาลในพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบไปด้วย โรงพยาบาลศูนย์ ๑ แห่ง โรงพยาบาลรัฐสังกัดกรม/กระทรวงอื่น ๆ ๒ แห่ง โรงพยาบาลเอกชน ๘ แห่ง คลินิกเวชกรรม ๙๕ แห่ง คลินิกเวชกรรมเฉพาะทาง ๒๐ แห่ง คลินิกทันตกรรม ๙๔ แห่ง คลินิกทันตกรรมเฉพาะทาง ๒ แห่ง ร้านขายยาแผนปัจจุบัน ๓๑๑ แห่ง ร้านขายยาแผนโบราณ ๒๓ แห่ง การแพทย์แผนไทย ๗ แห่ง การแพทย์แผนไทยประยุกต์ ๑ แห่ง และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑๙ แห่ง^{๓๓}

วิสัยทัศน์

“องค์กรนวัตกรรมสมรรถนะสูง เพื่อระบบบริการสุขภาพ ที่มีคุณภาพ ทันสมัย และเป็นสากล”

พันธกิจ

๑. จัดทำและเสนอแนะนโยบายยุทธศาสตร์ และมาตรฐานของระบบบริการสุขภาพ ระบบบริการเฉพาะและระบบสนับสนุนบริการ
๒. ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ระบบบริการเฉพาะและระบบสนับสนุนบริการให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ
๓. จัดทำและเสนอแนะนโยบายยุทธศาสตร์ และมาตรฐานของระบบบริหารจัดการทรัพยากรในระบบบริการสุขภาพของหน่วยงานด้านสาธารณสุขในสังกัดที่เกี่ยวข้อง
๔. ส่งเสริม พัฒนารูปแบบ และกลไกเกี่ยวกับระบบบริการสุขภาพให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์
๕. ส่งเสริมและประสานความร่วมมือด้านการจัดระบบบริการสุขภาพกับหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนการบริการหรือหน่วยบริการสุขภาพของชุมชน ท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร และภาคเอกชน
๖. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย^{๓๔}

ภารกิจหลัก

๑. ประสานนโยบายการทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ ร่วมกับหน่วยงานภาครัฐท้องถิ่น องค์กรเอกชน และภาคประชาสังคมในพื้นที่ระดับอำเภอ / ตำบล
๒. ประเมินผล การดำเนินงานของเครือข่ายบริการสุขภาพ
๓. ควบคุมมาตรฐานการดำเนินงานของหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่
๔. คุ้มครองผู้บริโภคด้านการบริการ และผลิตภัณฑ์สุขภาพในพื้นที่

^{๓๓}สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ, “รายงานประจำปี ๒๕๖๓”, ๒๕๖๔, หน้า ๑๙.

^{๓๔}กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, “แผนพัฒนาบุคลากร กองบริหารการสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔”, ๒๕๖๔, หน้า ๒

๕. ดำเนินงานตามกฎหมาย การแพทย์ และสาธารณสุข

๖. ปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนด้านสุขภาพของรัฐบาล กระทรวง เขตสุขภาพ และจังหวัดสมุทรปราการ

ภารกิจรอง

๑. พัฒนาวิชาการแก่บุคลากรสาธารณสุข องค์กรสุขภาพภาคประชาชน สนับสนุนวิชาการ และการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ

๒. สนับสนุน และควบคุมการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในสังกัดให้ได้มาตรฐาน

๓. สนับสนุนบุคลากรสาธารณสุข อาสาสมัครสาธารณสุขให้การพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง และเหมาะสม^{๓๕}

สถิติผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษา

จากรายงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้แสดงสถิติการเข้ารับการรักษาของประชาชนจังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกผู้ป่วยออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่ ๑) กลุ่มผู้ป่วยนอก ๒) กลุ่มผู้ป่วยใน โดยจำแนกตามกลุ่มโรค โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ ๒.๕ และ ตารางที่ ๒.๖ ดังนี้^{๓๖}

ตารางที่ ๒.๕ ข้อมูลผู้ป่วยนอกตามกลุ่มโรค ๑๕ อันดับแรก (จาก ๒๙๘ โรค)

ลำดับ	ชื่อกลุ่ม (๒๙๘ โรค)	ชาย	หญิง	รวม
๑	ความดันโลหิตสูงที่ไม่มีสาเหตุ	๘๗,๘๐๔	๑๕๐,๒๕๙	๒๓๘,๐๖๓
๒	เบาหวาน	๖๘,๖๓๒	๑๒๗,๘๘๒	๑๙๖,๕๑๔
๓	การติดเชื้อของทางเดินหายใจส่วนบนแบบเฉียบพลันอื่น ๆ	๖๕,๙๘๐	๗๘,๙๕๕	๑๔๔,๙๓๕
๔	เนื้อเยื่อผิดปกติ	๓๑,๔๔๗	๕๒,๕๒๔	๘๓,๙๗๑
๕	ฟันผุ	๓๓,๕๕๒	๓๙,๓๔๘	๗๒,๙๐๐
๖	การบาดเจ็บกระดูกเฉพาะอื่น ๆ , ไม่ระบุเฉพาะ และหลายบริเวณในร่างกาย	๓๐,๗๖๕	๒๑,๓๘๒	๕๒,๑๔๗
๗	พยาธิสภาพของหลังส่วนอื่น ๆ	๑๖,๕๘๗	๓๔,๙๐๒	๕๑,๔๘๙
๘	ความผิดปกติอื่น ๆ ของฟัน และโครงสร้าง	๑๘,๓๓๕	๒๙,๒๖๗	๔๗,๖๐๒
๙	ความผิดปกติทางจิต และพฤติกรรมอื่น ๆ	๓๓,๖๕๙	๙,๒๒๓	๔๒,๘๘๒

^{๓๕}สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองสมุทรปราการ, “หน้าที่และอำนาจของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองสมุทรปราการ”, สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองสมุทรปราการ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://gove.site.com/mdho/content.php?cid=20181220095216kDbFOwI> [๑๔ มกราคม ๒๕๖๕].

^{๓๖}สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ, “รายงานประจำปี ๒๕๖๓”, ๒๕๖๔, หน้า ๑๗-๑๘.

ตารางที่ ๒.๕ ข้อมูลผู้ป่วยนอกตามกลุ่มโรค ๑๕ อันดับแรก (จาก ๒๙๘ โรค) (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อกลุ่ม (๒๙๘ โรค)	ชาย	หญิง	รวม
๑๐	คออักเสบเฉียบพลัน และต่อมทอนซิลอักเสบเฉียบพลัน	๑๖,๖๘๐	๒๐,๐๕๐	๓๖,๗๓๐
๑๑	โรคอื่น ๆ ของผิวหนัง และเนื้อเยื่อใต้ผิวหนัง	๑๕,๕๔๕	๒๐,๗๕๓	๓๖,๒๙๘
๑๒	โรคอื่น ๆ ของหลอดอาหาร กระเพาะ และดูโอเดนมัม	๑๓,๗๙๗	๒๒,๒๐๘	๓๖,๐๐๕
๑๓	ความผิดปกติของต่อมไร้ท่อ โภชนาการ และเมตะบอลิกอื่น ๆ	๗,๙๗๑	๑๗,๔๗๒	๒๕,๔๔๓
๑๔	ภูมิคุ้มกันบกพร่องเนื่องจากไวรัส (HIV)	๑๔,๓๐๗	๑๐,๒๑๐	๒๔,๕๑๗
๑๕	โรคข้อเสื่อม	๔,๐๔๐	๒๐,๔๔๐	๒๔,๔๘๐

ตารางที่ ๒.๖ ข้อมูลผู้ป่วยในตามกลุ่มโรค ๑๐ อันดับแรก (จาก ๒๙๘ โรค)

ลำดับ	ชื่อกลุ่ม (๒๙๘ โรค)	ชาย	หญิง	รวม
๑	ปอดบวม	๑,๕๘๔	๑,๓๔๔	๒,๙๒๘
๒	ภาวะแทรกซ้อนอื่น ๆ ของการตั้งครรภ์ และการคลอด	๑	๒,๗๕๕	๒,๗๕๕
๓	ภาวะอื่น ๆ ในระยะปริกำเนิด	๑,๔๕๓	๑,๐๘๑	๒,๕๓๔
๔	การดูแลมารดาอื่น ๆ ที่มีปัญหาเกี่ยวกับทารกในครรภ์ และถุงน้ำคร่ำ และปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในระยะคลอด	-	๒,๓๒๑	๒,๓๒๑
๕	โลหิตจางอื่น ๆ	๘๙๓	๑,๑๖๘	๒,๐๖๑
๖	ต่อกระจก และความผิดปกติของเลนส์อื่น ๆ	๘๐๐	๑,๐๓๐	๑,๘๓๐
๗	โรคอื่น ๆ ของทางเดินปัสสาวะ	๕๘๗	๙๕๕	๑,๕๔๒
๘	การบาดเจ็บกระดูกเฉพาะอื่น ๆ , ไม่ระบุเฉพาะ และหลายบริเวณในร่างกาย	๑,๑๑๔	๓๗๔	๑,๔๘๘
๙	โรคหลอดลมอักเสบ ภาวะลมโป่งพอง และปอดชนิดอุดกั้นแบบเรื้อรังอื่น	๙๐๙	๔๒๙	๑,๓๓๘
๑๐	ความผิดปกติทางจิต และพฤติกรรมอื่น ๆ	๑,๐๒๗	๒๔๙	๑,๒๗๖

จะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการนั้น มีหน้าที่ในการปฏิบัติที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นทางด้านของภารกิจ และภารกิจที่ทางหน่วยงานสาธารณสุขในจังหวัดกำหนดเอาไว้ นอกจากนี้จะต้องทำการดูแลผู้ป่วยใน และผู้ป่วยที่มาขอรับการรักษาด้วยโรคต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก เนื่องด้วยเป็นพื้นที่ที่มีปริมาณของทั้งประชากร บุคลากร และสถานพยาบาลที่มีจำนวนมากที่สุดในจังหวัดสมุทรปราการ แสดงให้เห็นว่า การที่จะบริหารจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในแต่ละด้านนั้น และเมื่อมีการเกิดขึ้นของเชื้อไวรัสโควิด-๑๙ ยิ่งส่งผลให้บุคลากรสาธารณสุข ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ต้องทำงานหนักมากยิ่งขึ้นไปกว่าปกติ จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้บุคลากรผู้ปฏิบัติยังต้องใช้ความสามารถจำนวนมาก เพื่อก่อให้เกิดการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นด้านของปริมาณงาน เนื่องจากมีจำนวนประชากรในพื้นที่จำนวนมาก ด้านคุณภาพของงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามมาตรฐาน ความรวดเร็วในการทำงาน เพื่อให้สามารถดูแลประชากรในพื้นที่ให้ได้อย่างทั่วถึง และการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ พบว่า ได้มีผู้สนใจศึกษาอยู่เป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงได้ศึกษารวบรวมข้อมูลงานวิจัยสำหรับเป็นแนวทาง ดังนี้

นันทวรรณ ทองแสน ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี” เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ๑) อายุ ๒) ระดับการศึกษา ๓) อายุการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ทางด้านองค์ประกอบของความคาดหวังในการทำงาน ทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ๓) ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ๔) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ๕) ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้ง ๒ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านส่วนบุคคล ๒) ด้านผลการปฏิบัติงาน^{๓๗}

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง” เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวง

^{๓๗} นันทวรรณ ทองแสน, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี”, สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกจัดการทั่วไป, (คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๗).

เกษตรและสหกรณ์ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ๑) ปัจจัยด้านบุคคลของบุคลากร ๒) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ๓) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน^{๓๘}

อัครเดช ไม้จันทร์ ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา” เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งหน้าที่การงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนทางด้านของปัจจัยในการทำงานทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ๒) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ๔) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ๕) ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติทั้งหมด^{๓๙}

พระมหาวิจิต ธีรวโส ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปกครองของพระสังฆาธิการระดับอำเภอ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๑” พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ๑) อายุ ๒) ปัญหาด้านสุขภาพ ๓) ความรู้ความเข้าใจ ๔) ทักษะและเทคนิคเฉพาะด้าน^{๔๐}

พระมหาณานิป จันทรสง่า ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร” เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีดังต่อไปนี้ ๑) รายได้ต่อเดือน ๒) ระดับการศึกษา ๓) ระดับตำแหน่ง ๔) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๕) ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ๖)

^{๓๘}อรสุตา ดุสิตรัตนกุล, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง”, **การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๗).

^{๓๙}อัครเดช ไม้จันทร์, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา”, **สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๖๐).

^{๔๐}พระมหาวิจิต ธีรวโส, “การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปกครองของพระสังฆาธิการระดับอำเภอ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๑”, **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ๗) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ๘) การยอมรับนับถือ ๙) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน^{๔๑}

สุพรรณษา บุญนิตทิพย์ ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่” เพื่อศึกษาถึงปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนทางด้านปัจจัยในการปฏิบัติพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ทางด้านปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในงาน และปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในงาน^{๔๒}

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดได้จากทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ๑) เพศ ๒) อายุ ๓) ระดับการศึกษา ๔) อายุการทำงาน ๕) ตำแหน่งงาน ๖) รายได้ต่อเดือน และปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓) ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ๔) ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ๕) ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังนั้นการที่จะศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานนั้นต้องทำการศึกษาทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน

จากการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานจะแบ่งออกเป็น ๒ ปัจจัยหลัก ได้แก่ ๑) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ๒) ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งทางผู้วิจัยได้สังเคราะห์และประมวลผลงานวิจัยดังกล่าว โดยสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๗ ดังต่อไปนี้

^{๔๑}พระมหาศานติวิมล จันทร์สง่า, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๖๑).

^{๔๒}สุพรรณษา บุญนิตทิพย์, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่”, สารนิพนธ์บริหารธุรกิจวิชาเอกบริหารธุรกิจ, (คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๖๑).

ตารางที่ ๒.๗ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
นิมนวน ทองแสน	ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี” เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ๑) อายุ ๒) ระดับการศึกษา ๓) อายุการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ทางด้านองค์ประกอบของความคาดหวังในการทำงานทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ๓) ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ๔) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ๕) ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานทั้ง ๒ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านส่วนบุคคล ๒) ด้านผลการปฏิบัติงาน
อรสุดา ดุสิตรัตนกุล	ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง” เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ๑) ปัจจัยด้านบุคคลของบุคลากร ๒) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ๓) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ ๒.๗ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
อัครเดช ไม้จันทร์	ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา” เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งหน้าที่การงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนทางด้านของปัจจัยในการทำงานทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ๒) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ๔) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ๕) ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติทั้งหมด
พระมหาวิศิต ธีรวิโส	ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปกครองของพระสังฆาธิการระดับอำเภอ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๑” พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ๑) อายุ ๒) ปัญหาด้านสุขภาพ ๓) ความรู้ความเข้าใจ ๔) ทักษะและเทคนิคเฉพาะด้าน
พระมหาศนาธิป จันทร์สง่า	ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร” เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน มีดังต่อไปนี้ ๑) รายได้ต่อเดือน ๒) ระดับการศึกษา ๓) ระดับตำแหน่ง ๔) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๕) ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ๖) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ๗) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ๘) การยอมรับนับถือ ๙) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ ๒.๗ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
สุพรรณษา บุญนิติภาพ	ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่” เพื่อศึกษาถึงปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนทางด้านปัจจัยในการปฏิบัติพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ทางด้านปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในงาน และปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในงาน

๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ได้มีผู้สนใจศึกษาอยู่เป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงได้ศึกษารวบรวมข้อมูลงานวิจัยสำหรับเป็นแนวทาง ดังนี้

พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษมวงศ์รอด) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว” พบว่า โดยภาพรวมของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ๑) เพศ ๒) อายุ ๓) ระดับการศึกษา ๔) ตำแหน่ง ๕) เงินเดือน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน และค้นพบถึงปัญหา อุปสรรคที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจ คือ ๑) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานขาดความจริงใจ การดูแลเอาใจใส่และช่วยแก้ปัญหา ๒) ขาดการกระจายงานที่เหมาะสม ๓) เงินเดือนที่ได้ไม่เหมาะสมต่อปริมาณงานและความรับผิดชอบ^{๔๓}

^{๔๓}พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษมวงศ์รอด), “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

พระครูวรธรรมวาที (นิพนธ์ ฉันทวฑฺฒโณ) ได้ศึกษาเรื่อง “การประยุกต์หลักพุทธธรรม เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองในจังหวัดปทุมธานี” พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน การมีโอกาสก้าวหน้า การได้รับการพัฒนา ความรับผิดชอบ การควบคุมบังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้รับการยกย่องชมเชย ลักษณะของงาน นโยบายการบริหาร และ สภาพการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองในจังหวัดปทุมธานี^{๔๔}

พระสมพร ติสสวโร (สุรสิทธิ์) ได้ศึกษาเรื่อง “การสร้างแรงจูงใจในการทำบุญตามหลักบุญกิริยาวัตถุของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี” โดยการจัดให้นักเรียน ได้รับการเรียนรู้โดยมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำบุญตามหลักบุญกิริยา ผ่านทางด้านการจัดระเบียบ การรู้จักช่วยเหลือกัน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทางด้านปัญญา ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้แก่ นักเรียน ทำให้นักเรียนมีจิตใจจดจ่อในการเรียนรู้ พบว่า นักเรียนที่เข้าร่วมการเรียนรู้โดยมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำบุญตามหลักบุญกิริยา มีผลการเรียนที่ดีมากขึ้น^{๔๕}

สุจิตรา ถาปันแก้ว ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร” พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยจำแนกแรงจูงใจออกได้ ๓ ด้านที่สำคัญ ได้แก่ ๑) การมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรทุกคน ๒) มีการมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ๓) การได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม^{๔๖}

พิชญาภา ศิลาอ่อน ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” พบว่า ปัจจัยจูงใจทั้ง ๓ ตัว

^{๔๔}พระครูวรธรรมวาที (นิพนธ์ ฉันทวฑฺฒโณ), “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองในจังหวัดปทุมธานี”, **ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕).

^{๔๕}พระสมพร ติสสวโร (สุรสิทธิ์), “การสร้างแรงจูงใจในการทำบุญตามหลักบุญกิริยาวัตถุของนักเรียนโรงเรียนอนุบาลบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๓).

^{๔๖}สุจิตรา ถาปันแก้ว, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๖๕).

ได้แก่ ๑) ลักษณะงาน ๒) การยอมรับนับถือ ๓) โอกาสความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา^{๓๗}

พระครูสังฆรักษ์ณัฐวุฒิ คุณยุตโต (วิเชียรวรรณ) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจตามหลักอิทธิบาท ๔ ที่มีต่อการเรียนบาลีของพระภิกษุสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดนครสวรรค์” พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการเรียนบาลีมี ๘ ด้าน ได้แก่ ๑) ความกระตือรือร้น ๒) การตั้งเป้าหมาย ๓) การมีทางเลือกหลายทาง ๔) ความรับผิดชอบ ๕) สร้างความคิดบวก ๖) การมีส่วนร่วมในการเรียน ๗) สร้างกำลังใจ ๘) เคารพกฎและกติกา โดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก^{๓๘}

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และประมวลผล งานวิจัยดังกล่าว โดยสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๘ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๘ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษม วงศ์รอด)	ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว” พบว่า โดยภาพรวมของ พนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ๑) เพศ ๒) อายุ ๓) ระดับการศึกษา ๔) ตำแหน่ง ๕) เงินเดือน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน และค้นพบถึงปัญหา อุปสรรคที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจ คือ ๑) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานขาดความจริงใจ การดูแลเอาใจใส่และช่วยแก้ปัญหา ๒) ขาดการกระจายงานที่เหมาะสม ๓) เงินเดือนที่ได้ไม่เหมาะสมต่อปริมาณงานและความรับผิดชอบ

^{๓๗}พิชญภา ศิลาอ่อน, “แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, **สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต**, (วิทยาลัยการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๖๖).

^{๓๘}พระครูสังฆรักษ์ณัฐวุฒิ คุณยุตโต (วิเชียรวรรณ), “แรงจูงใจตามหลักอิทธิบาท ๔ ที่มีต่อการเรียนบาลีของพระภิกษุสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

ตารางที่ ๒.๘ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระครูวรธรรมวาที (นิพนธ์ ฉันทวุฑฒ)	ได้ศึกษาเรื่อง “ การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองใน จังหวัดปทุมธานี ” พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน การมีโอกาสดำเนินงาน การได้รับการพัฒนา ความรับผิดชอบ การควบคุมบังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้รับการยกย่องชมเชย ลักษณะ ของงาน นโยบายการบริหาร และ สภาพการทำงาน มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองใน จังหวัดปทุมธานี
พระสมพร ตีสสวัสดิ์ (สุรสิทธิ์)	ได้ศึกษาเรื่อง “ การสร้างแรงจูงใจในการทำบุญตามหลักบุญ กิริยาวัตถุของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลบางระจัน จังหวัด สิงห์บุรี ” โดยการจัดให้นักเรียน ได้รับการเรียนรู้โดยมีการ เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำบุญตามหลักบุญกิริยา ผ่าน ทางการจัดระเบียบ การรู้จักช่วยเหลือผู้อื่น การจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทางด้านปัญญา ส่งเสริม ความรู้ความเข้าใจให้แก่แก่นักเรียน ทำให้นักเรียนมีจิตใจจดจ่อใน การเรียนรู้ พบว่า นักเรียนที่เข้าร่วมการเรียนรู้โดยมีการ เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำบุญตามหลักบุญกิริยา มีผลการ เรียนที่ดีมากขึ้น
สุจิตรา ถาปนแก้ว	ได้ศึกษาเรื่อง “ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ” พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยจำแนกแรงจูงใจออกได้ ๓ ด้านที่ สำคัญ ได้แก่ ๑) การมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรทุกคน ๒) มีการมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ บุคลากร ๓) การได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม

ตารางที่ ๒.๘ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
พิชญาภา ศิลาอ่อน	ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” พบว่า ปัจจัยจูงใจทั้ง ๓ ตัว ได้แก่ ๑) ลักษณะงาน ๒) การยอมรับนับถือ ๓) โอกาสความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พระครูสังฆรักษ์ณัฐวุฒิ คุณยุตโต (วิเชียรวรรณ)	ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจตามหลักอิทธิบาท ๔ ที่มีต่อการเรียนบาลีของพระภิกษุสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดนครสวรรค์” พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการเรียนบาลีมี ๘ ด้าน ได้แก่ ๑) ความกระตือรือร้น ๒) การตั้งเป้าหมาย ๓) การมีทางเลือกหลายทาง ๔) ความรับผิดชอบ ๕) สร้างความคิดบวก ๖) การมีส่วนร่วมในการเรียน ๗) สร้างกำลังใจ ๘) เคารพกฎและกติกา โดยมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก

๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาทธรรม

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔ พบว่า ได้มีผู้สนใจศึกษาอยู่เป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงได้ศึกษารวบรวมข้อมูลงานวิจัยสำหรับเป็นแนวทาง ดังนี้

พระชวัลวิทย์ อคฺคธมฺโม ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของอิทธิบาท ๔ เพื่อความสำเร็จ” เพื่อใช้ในการศึกษาถึงความสำคัญของหลักอิทธิบาท ๔ ที่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในด้านต่าง ๆ พบว่า บุคคลที่ขาดอิทธิบาทธรรม จะไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ เพราะหลักอิทธิบาทธรรมทั้ง ๔ ประการเป็นสิ่งที่คอยเกื้อหนุนให้เกิดการสร้างความรู้ เมื่อมีความรู้มากขึ้นก็สามารถจัดการกับปัญหาที่พบเจอได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๔๙}

พัชรญา พงษ์สุทัศน์ ได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้หลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี” เพื่อศึกษาถึงการนำหลักอิทธิบาทธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีการใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการ

^{๔๙}พระชวัลวิทย์ อคฺคธมฺโม, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระไตรปิฎกศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้หลักอิทธิบาทธรรมทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในเชิงบวกและในระดับที่สูง^{๕๐}

ณัฐธัญชา ไชยประเสริฐ ได้ศึกษาเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารของ บริษัท โทคมណာကံแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)” พบว่า รูปแบบการบูรณาการโดยใช้หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารของ บริษัท โทคมណာကံแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) มี ๒ ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของ บริษัท โทคมណာကံแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ วิมังสา และจิตตะ^{๕๑}

ภัทรพร จันตะนี ได้ศึกษาเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา” เพื่อศึกษาถึงการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า หลักอิทธิบาท ๔ ทั้ง ๔ ด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา^{๕๒}

วีณา ขำคง ได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี” พบว่า หลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางบวก และระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทั้ง ๔ ด้าน^{๕๓}

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาทธรรม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และประมวลผลงานวิจัยดังกล่าว โดยสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๙ ดังต่อไปนี้

^{๕๐}พัชรญา พงษ์สุทัศน์, “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้หลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔).

^{๕๑}ณัฐธัญชา ไชยประเสริฐ, “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารของ บริษัท โทคมណာကံแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)”, ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕).

^{๕๒}ภัทรพร จันตะนี, “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา”, ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕).

^{๕๓}วีณา ขำคง, “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔).

ตารางที่ ๒.๙ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาทธรรม

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
พระชวลิตวิทย์ อุดมครมโม	ได้ศึกษาเรื่อง “ การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของอิทธิบาท ๔ เพื่อความสำเร็จ ” เพื่อใช้ในการศึกษาถึงความสำคัญของหลักอิทธิบาท ๔ ที่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในด้านต่าง ๆ พบว่า บุคคลที่ขาดอิทธิบาทธรรม จะไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ เพราะหลักอิทธิบาทธรรมทั้ง ๔ ประการเป็นสิ่งที่คอยเกื้อหนุนให้เกิดการสร้างความรู้ เมื่อมีความรู้มากขึ้นก็สามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
พัชรินญา พงษ์สุทัศน์	ได้ศึกษาเรื่อง “ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้หลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี ” เพื่อศึกษาถึงการนำหลักอิทธิบาทธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีการใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้หลักอิทธิบาทธรรมทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในเชิงบวกและในระดับที่สูง
ณัฐธัญชา ไชยประเสริฐ	ได้ศึกษาเรื่อง “ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารของ บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ” พบว่า รูปแบบการบูรณาการโดยใช้หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารของ บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) มี ๒ ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของ บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ วิมังสา และจิตตะ
ภัทรพร จันตะนี	ได้ศึกษาเรื่อง “ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา ” เพื่อศึกษาถึงการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า หลักอิทธิบาท ๔ ทั้ง ๔ ด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา

ตารางที่ ๒.๙ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาทธรรม (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
วีณา ขำคง	ได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี” พบว่า หลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางบวก และระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทั้ง ๔ ด้าน

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ” จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ

๑) หลักอิทธิบาทธรรม ประกอบไปด้วย^{๕๔}

๑. ฉันทะ คือ มีใจรักในการทำงาน
๒. วิริยะ คือ พากเพียรในการทำงาน
๓. จิตตะ คือ ติดตามตรวจสอบในงานที่ได้รับมอบหมาย
๔. วิมังสา คือ รอบคอบแก้ไขงานที่ได้รับมอบหมาย

๒) แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบไปด้วย^{๕๕}

๑. ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ
๒. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน
๔. ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน
๕. ชวัญและกำลังใจในการทำงาน

^{๕๔}อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๓๔๒-๓๔๗.

^{๕๕}Herzberg, F., *The Motivation to Work*, (New York: John Wiley and Sons, 1959).

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ปริมาณผลงาน ๒) คุณภาพของงาน ๓) ความเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ๔) ความประหยัด หรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร^{๕๖}

กรอบแนวคิด



แผนภาพที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

^{๕๖}Peterson & Plowman, G.E., Business Organization and Management (Third Edition), (Illinois: Richard D. Irwin, 1953).

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓ ประการ คือ ๑) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลัก ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยกำหนดวิธีการวิจัย ดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลักซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน ๑,๕๖๔ คน^๑

กลุ่มตัวอย่าง ทำการกำหนดหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) การคำนวณหาขนาดหรือจำนวนตัวอย่างในกรณีที่สามารถรู้จำนวนหรือปริมาณประชากรบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวนทั้งสิ้นจำนวน ๑,๕๖๔ คน^๒ การหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (n) ได้ดังนี้

โดย n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

N = จำนวนประชากรที่ทราบค่า

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (Allowable Error 0.05)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรทั้งหมด ๑,๕๖๔ คน เมื่อแทนค่าสูตรจะได้ดังนี้

^๑คลังข้อมูลสุขภาพ Health Data Center (HDC), จำนวนบุคลากรสาธารณสุขจากแฟ้ม PROVIDER จำแนกตาม PROVIDERTYPE เขตสุขภาพที่ ๖ จังหวัดสมุทรปราการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://spk.hdc.moph.go.th/hdc/reports/report.php?source=pformatted/format1php&cat_id=c11dad88f80061c70cd1ae96b500d017&id=680c8ce3c9c0f0bd6d9734664ad4eb13 [๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔].

^๒Yamane, Taro, *Statistics: An Introductory Analysis. Third editions*, (New York: Harper and Row Publication, 1973), p. 1130.

$$n = \frac{1,564}{1+1,564(0.05)^2}$$

$$n = \frac{1,564}{1+1,564(0.0025)}$$

$$n = \frac{1,564}{1+3.91}$$

$$n = \frac{1,564}{4.91}$$

$$n = 318.53$$

$$n = 319$$

กลุ่มตัวอย่างจำนวน $n = 319$ คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) การสุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้น ประกอบด้วย
ขั้นตอนดังนี้

กำหนดขนาดของกลุ่มเป็นสัดส่วน โดยพิจารณาจากจำนวนประชากร เพื่อให้ได้ข้อมูลมี
ลักษณะกระจาย ให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากร โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random
Sampling) โดยใช้บุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นระดับในการสุ่มกลุ่ม
ตัวอย่าง โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนประชากรในแต่ละชั้น} = \frac{\text{กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จากสูตรจะได้ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากร
สาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ รวม ๓๑๙ คน ดังที่แสดงในตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างของแต่ละตำแหน่งงานของบุคลากรสาธารณสุข
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ลำดับ	ตำแหน่งงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
๑	แพทย์	๔๑๔	๘๔
๒	ทันตแพทย์	๖๒	๑๓
๓	พยาบาลวิชาชีพ	๓๑๓	๖๔
๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๕๕	๑๑
๕	นักวิชาการสาธารณสุข	๒๒๘	๔๗
๖	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	๗๒	๑๕
๗	เภสัชกร	๑๖	๓
๘	ตำแหน่งอื่น ๆ	๓๘๐	๘๑
รวม		๑,๕๖๔	๓๑๙

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือดังนี้

๑. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

(๑) ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม

(๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องโดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆเพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

(๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

(๔) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

(๕) นำเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

(๖) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อนำเสนอที่ปรึกษา

(๗) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริงและนำไปแจกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

(๘) รวบรวมแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์

๒. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่เป็นไปตามกรอบของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓ ประการ คือ ๑) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยที่กำหนด โดยแบ่งออกเป็น ๕ ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน ๖ ข้อ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักอิทธิบาทธรรม จำนวน ๔ ด้าน รวม ๒๐ ข้อ ได้แก่ ๑) ด้านฉันทะ (ความพอใจ) ๕ ข้อ ๒) ด้านวิริยะ (ความเพียร) ๕ ข้อ ๓) ด้านจิตตะ (ความใส่ใจ) ๕ ข้อ ๔) ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง) ๕ ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน ๕ ด้าน รวม ๒๕ ข้อ ได้แก่ ๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ๕ ข้อ ๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ๕ ข้อ ๓) ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ๕ ข้อ ๔) ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ๕ ข้อ ๕) ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ๕ ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

ตอนที่ ๔ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน ๔ ด้าน รวม ๒๐ ข้อ ได้แก่ ๑) ปริมาณผลงาน ๕ ข้อ ๒) คุณภาพของงาน ๕ ข้อ ๓) ความเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ๕ ข้อ ๔) ความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ๕ ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

๕ หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ มากที่สุด

๔ หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ มาก

๓ หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ ปานกลาง

๒ หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ น้อย

๑ หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ ๕ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดให้เลือกตอบโดยเสรี (Open Ended Question)

๓. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๑) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถาม เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย

(๑) รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ้ายวิชาการ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๒) ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๓) ผศ.ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี รองหัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๔) ผศ.ดร.ประสิทธิ์ พุทธศาสน์ศรีธธา อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๕) พระปลัดระพี นพพิสาโร, ผศ.ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จากนั้น นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้นเกี่ยวกับข้อความ หรือข้อคำถามแต่ละข้อ เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่าจะคงข้อความ หรือคำถามนั้นไว้ หรือจะตัดออกข้อความหรือคำถามที่จะคงไว้นั้นมีดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า ๐.๖ โดยใช้สูตร^๓

^๓ประคอง กรรณสูต, สถิติเพื่อการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๓๗.

$$IOC = \frac{\sum X}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การพิจารณามีดังนี้

+๑ หมายถึง แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์การวิจัย

+๐ หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์การวิจัย

-๑ หมายถึง แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์การวิจัย

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

๒) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน ๓๐ คน แล้วนำ เครื่องมือที่ทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบประเมินโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของ ครอน บาค (Cronbach)^๔ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามฉบับ เท่ากับ ๐.๘๗๑ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่สามารถ ยอมรับได้และสามารถนำไปใช้ได้จริงกับประชากรในการวิจัย

๓) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงใน การศึกษาวิจัยต่อไป

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อรวบรวมข้อมูลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการหลักสูตร บัณฑิตศึกษา สาขาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัย มหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

^๔Cronbach, Lee J., *Essentials of Psychological Testing*, 4th ed., (New York: Harper & Row Publication, 1971), p. 217.

๒) ผู้วิจัยเป็นผู้ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จากกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน ๓๑๙ ชุด แล้วเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน และทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่จัดเก็บคืนมาทั้ง ๓๑๙ ชุด

๓) ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

๑) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งกำหนดสถิติวิจัยเป็น

๑.๑) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเป็นการอธิบายลักษณะโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผลการวิเคราะห์ข้อมูล และบรรยายโดยใช้สถิติแบบพรรณนา

๑.๒) การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนจากแบบสอบถามของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

เกณฑ์ที่ใช้แปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๔.๕๑ - ๕.๐๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๓.๕๑ - ๔.๕๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๒.๕๑ - ๓.๕๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๑.๕๑ - ๒.๕๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง ๑.๐๐ - ๑.๕๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด^๔

๑.๓) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

๑.๔) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) ซึ่งใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques) เพื่อนำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง

^๔Best, J.W, *Research in Education*, (New Jersey: Prentice – Hall, 1997), p. 190.

๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๓.๑ กลุ่มเป้าหมาย/ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants)

กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ประชากรที่กำหนดครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยคัดเลือกแบบเจาะจงจำนวน ๑๐ รูป/คน ดังนี้

๑.๑) ผู้บริหาร

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
๑	นางสุกัญญา สาระถิ	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ
๒	นางตรุณี ไตรรงค์	รองหัวหน้ากลุ่มงานอาชีวอนามัย

๑.๒) บุคลากรระดับผู้ปฏิบัติการ

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
๓	นางวลัยพรรณ สัมฤทธิ์วัฒนา	นักวิชาการสาธารณสุข
๔	นางสาวภัทรานิษฐ์ สวัสดิ์สัน	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๕	นางสาวลีรัตน์ ใจสูงเนิน	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
๖	นางสาวประภาภรณ์ พันละหาน	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญการ

๑.๓) นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
๗	รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๘	ผศ.ดร.สุริยา รักษาเมือง	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา- รัฐประศาสนศาสตร์ เลขานุการหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

๑.๔) นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
๙	พระศรีธรรมภาณี,ดร.	รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานพระสอน ศีลธรรม
๑๐	พระสุธีวีรบัณฑิต,รศ.ดร.	ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนา และ บริการสังคม

๓.๓.๒ แบบสัมภาษณ์ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือดังนี้

๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสารตารางและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๒) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องโดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆเพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓) ขอคำแนะนำที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๔) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อนำมาวิเคราะห์

๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

๑) การรวบรวมเอกสาร ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากหนังสือบทความงานวิจัยและเอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

๒) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามและขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสมุทรปราการ หลังจากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน ๓๑๙ คน

๔) ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์นั้นผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญโดยทำการนัดหมายและสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์จากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการ ดังนี้

๑) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ

๒) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

๓) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)^๖

๔) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย และนำเสนอข้อมูลตามรูปแบบการเขียนเรียงความ



^๖ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์, สถิติพื้นฐาน, ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕, (ขอนแก่น : คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓), หน้า ๑๕.

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๑๙ ชุด มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

๔.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

๔.๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

๔.๔ องค์ความรู้

๔.๑ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

๔.๑.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้แบบสอบถาม จำนวน ๓๑๙ คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน แสดงด้วยความถี่และร้อยละมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = ๓๑๙)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	๑๑๕	๓๖.๑
	หญิง	๒๐๔	๖๓.๙
	รวม	๓๑๙	๑๐๐.๐
อายุ	๑๘ - ๒๑ ปี	๖	๑.๙
	๒๑ - ๓๐ ปี	๑๖๑	๕๐.๕
	๓๑ - ๔๐ ปี	๙๑	๒๘.๕
	๔๑ - ๕๐ ปี	๓๙	๑๒.๒
	มากกว่า ๕๐ ปี	๒๒	๖.๙
	รวม	๓๑๙	๑๐๐.๐
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๕	๔.๗
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๒๑๖	๖๗.๗
	ปวช./อนุปริญญา	๘๘	๒๗.๖
	รวม	๓๑๙	๑๐๐.๐
อายุการทำงาน	ต่ำกว่า ๑ ปี	๑๑	๓.๕
	๑ - ๕ ปี	๑๓๗	๔๒.๙
	๖ - ๑๐ ปี	๘๓	๒๖.๐
	๑๐ ปีขึ้นไป	๘๘	๒๗.๖
	รวม	๓๑๙	๑๐๐.๐
ตำแหน่งงาน	แพทย์	๘๔	๒๖.๓
	ทันตแพทย์	๑๓	๔.๒
	พยาบาลวิชาชีพ	๖๔	๒๐.๑
	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑๑	๓.๕
	นักวิชาการสาธารณสุข	๔๗	๑๔.๘
	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	๑๕	๔.๘
	เภสัชกร	๓	๑.๐
	ตำแหน่งอื่นๆ	๘๒	๒๕.๗
	รวม	๓๑๙	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๖	๕.๐
๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๗๖	๒๓.๘
๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท	๘๖	๒๗.๐
๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๑๔๑	๔๔.๒
รวม	๓๑๙	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกได้ดังนี้

เพศ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน ๒๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๙ เพศชายมีจำนวน ๑๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๑ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ๒๑ - ๓๐ ปี จำนวน ๑๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๕ รองลงมาคืออายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕ ถัดมาคืออายุ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒ อายุมากกว่า ๕๐ ปี จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๙ และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคืออายุ ๑๘ - ๒๐ ปี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน ๒๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๗ รองลงมาคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๖ และลำดับสุดท้ายคือระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๗ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน ๑ - ๕ ปี จำนวน ๑๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๙ รองลงมาคืออายุการทำงาน ๑๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๖ ถัดมาคืออายุการทำงาน ๖ - ๑๐ ปี จำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๐ และสุดท้ายคืออายุการทำงานต่ำกว่า ๑ ปี จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่งงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นแพทย์ จำนวน ๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓ รองลงมาคือตำแหน่งอื่นๆ จำนวน ๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๗ ลำดับต่อไปเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๑ ถัดมาคือนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘ เป็นเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๘ เป็นทันตแพทย์ จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒ เป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕ และกลุ่มที่น้อยที่สุดเป็นเภสัชกร จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๐ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้ต่อเดือน จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป จำนวน ๑๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๒ รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐ ถัดมา มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๐ – ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘ และสุดท้าย มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๐ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๑.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒ ถึง ๔.๑๗ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ด้านความรู้และความเข้าใจในการทำงาน	๔.๔๗	๐.๓๗๘	มาก
๒. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๙๙	๐.๓๘๘	มาก
๓. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน	๔.๓๘	๐.๓๕๔	มาก
๔. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน	๔.๒๐	๐.๓๖๐	มาก
๕. ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	๔.๑๘	๐.๓๕๑	มาก
รวม	๔.๒๔	๐.๒๘๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๔$, S.D. = ๐.๒๘๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อ ๑ ด้านความรู้และความเข้าใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๗$, S.D. = ๐.๓๗๘) รองลงมาคือ ข้อ ๓ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๘$, S.D. = ๐.๓๕๔) และข้อ ๒ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๙$, S.D. = ๐.๓๘๘)

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรู้และความ
เข้าใจในการทำงาน

ความรู้และความเข้าใจในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ลักษณะงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	๔.๖๔	๐.๕๐๗	มากที่สุด
๒. มีการฝึกอบรม ก่อนที่จะได้ลงมือปฏิบัติงานจริง	๔.๕๖	๐.๕๔๐	มากที่สุด
๓. มีความรู้ตามระเบียบปฏิบัติ หรือมาตรฐานของงานใน หน้าที่ที่กำลังทำอยู่	๔.๔๒	๐.๕๒๕	มาก
๔. มีความเข้าใจ และการเห็นความสำคัญของงานที่กำลังทำอยู่	๔.๕๒	๐.๕๓๗	มากที่สุด
๕. เข้าใจขั้นตอนในการปฏิบัติงานและไม่มีความยุ่งยากซับซ้อน ในแต่ละขั้นตอน	๔.๓๗	๐.๕๖๘	มาก
๖. ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่สามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จด้วยตัวเอง	๔.๓๒	๐.๕๖๕	มาก
รวม	๔.๔๗	๐.๓๗๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ความรู้และความเข้าใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอ
เมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๗$, S.D. = ๐.๓๗๘) เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า ข้อ ๑ ลักษณะงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่
ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๖๔$, S.D. = ๐.๕๐๗) รองลงมาคือ ข้อ ๒ มีการฝึกอบรม ก่อนที่จะได้ลงมือ
ปฏิบัติงานจริง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๕๖$, S.D. = ๐.๕๔๐) และข้อ ๖ ลักษณะงานที่
ปฏิบัติส่วนใหญ่สามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนสำเร็จด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๒$, S.D. = ๐.๕๖๕)

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ความสะอาด ความเหมาะสมในห้องพักทำงานของสถานที่ปฏิบัติงาน	๔.๒๙	๐.๕๗๓	มาก
๒. ในหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานเพียงพอ	๓.๙๑	๐.๖๑๒	มาก
๓. ความเหมาะสมเพียงพอของห้องรับประทานอาหารและสถานที่พักผ่อน	๓.๔๙	๐.๖๕๘	ปานกลาง
๔. สภาพแวดล้อมภายในบริเวณห้องปฏิบัติงาน	๔.๒๔	๐.๕๙๗	มาก
๕. ความเพียงพอต่อวัสดุ อุปกรณ์และครุภัณฑ์ต่างๆที่ใช้ในสำนักงานหรือหน่วยปฏิบัติงาน	๓.๘๓	๐.๕๘๗	มาก
๖. มีการจัดกิจกรรมสันทนาการในสถานที่ทำงาน	๓.๗๓	๐.๖๑๖	มาก
๗. มีระบบการรักษาความปลอดภัยในบริษัทที่ได้มาตรฐาน	๔.๔๗	๐.๖๔๓	มาก
รวม	๓.๙๙	๐.๓๘๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.388) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อ ๗ มีระบบการรักษาความปลอดภัยในบริษัทที่ได้มาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.643) รองลงมาคือ ข้อ ๑ ความสะอาด ความเหมาะสมในห้องพักทำงานของสถานที่ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.573) และข้อ ๓ ความเหมาะสมเพียงพอของห้องรับประทานอาหารและสถานที่พักผ่อน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.658)

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน

ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. การให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงาน	๔.๕๔	๐.๕๑๘	มากที่สุด
๒. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน	๔.๕๔	๐.๕๑๘	มากที่สุด
๓. การยอมรับในค่านิยม ความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	๔.๓๘	๐.๕๕๘	มาก
๔. เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นจะมีการร่วมกันหาแนวทางแก้ไขจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย	๔.๑๔	๐.๕๖๑	มาก
๕. มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในที่อย่างชัดเจน	๔.๓๒	๐.๖๐๓	มาก
๖. มีการยอมรับในด้านการให้คำชมและคำตักเตือนของเพื่อนร่วมงาน	๔.๓๖	๐.๕๗๑	มาก
รวม	๔.๓๘	๐.๓๕๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๘$, S.D. = ๐.๓๕๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อ ๑ การให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงาน และข้อ ๒ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๕๔$, S.D. = ๐.๕๑๘) และข้อ ๔ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นจะมีการร่วมกันหาแนวทางแก้ไขจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๔$, S.D. = ๐.๕๖๑)

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคง
ก้าวหน้าในงาน

ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ความรู้สึกชอบ และสนุกกับงานที่ทำ	๔.๓๓	๐.๕๐๙	มาก
๒. มีโอกาสได้เรียนรู้ และพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	๔.๓๗	๐.๕๘๓	มาก
๓. งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้จะช่วยของท่านมีเกียรติยศ ชื่อเสียง และโอกาสก้าวหน้าด้านกรงาน	๔.๑๙	๐.๖๔๔	มาก
๔. มีคู่มือในการปฏิบัติงานและคำสั่งงานที่ช่วยให้ปฏิบัติงานได้ รวดเร็ว	๓.๙๘	๐.๕๖๙	มาก
๕. มีหลักการที่มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน	๔.๑๓	๐.๕๑๑	มาก
๖. มีการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทางอาชีพ	๔.๑๒	๐.๕๔๒	มาก
๗. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามความสามารถ	๔.๒๕	๐.๖๓๖	มาก
รวม	๔.๒๐	๐.๓๖๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ความมั่นคงก้าวหน้าในงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง
จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๐$, S.D. = ๐.๓๖๐) เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า ข้อ ๒ มีโอกาสได้เรียนรู้ และพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๗$, S.D. = ๐.๕๘๓) รองลงมาคือ ข้อ ๑ ความรู้สึกชอบ และสนุกกับงานที่ทำ มี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๓$, S.D. = ๐.๕๐๙) และข้อ ๔ มีคู่มือในการปฏิบัติงานและคำสั่ง
งานที่ช่วยให้ปฏิบัติงานได้รวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๘$, S.D. = ๐.๕๖๙)

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจ
ในการทำงาน

ขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร	๔.๕๘	๐.๕๒๖	มากที่สุด
๒. ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้และ ความสามารถ	๔.๒๔	๐.๕๖๖	มาก
๓. สวัสดิการที่องค์กรจัดให้มีมากกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด	๔.๐๘	๐.๕๕๖	มาก
๔. องค์กรได้ให้ค่าตอบแทนแก่พนักงานที่ช่วยปรับปรุงงานของ องค์กรอย่างเหมาะสม	๓.๙๔	๐.๕๑๑	มาก
๕. มีนโยบายและการบริหารด้านการพัฒนาบุคลากรที่ดี	๔.๐๖	๐.๕๓๕	มาก
รวม	๔.๑๘	๐.๓๕๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง
จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๘$, S.D. = ๐.๓๕๑) เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า ข้อ ๑ ความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X}
= ๔.๕๘, S.D. = ๐.๕๒๖) รองลงมาคือ ข้อ ๒ ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้และ
ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๔$, S.D. = ๐.๕๖๖) และข้อ ๔ องค์กรได้ให้
ค่าตอบแทนแก่พนักงานที่ช่วยปรับปรุงงานขององค์กรอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = ๓.๙๔$, S.D. = ๐.๕๑๑)

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับหลักอริบาทธรรม

หลักอริบาทธรรม	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ฉันทะ (มีใจรักในการงาน)	๔.๖๗	๐.๓๕๑	มากที่สุด
๒. วิริยะ (พากเพียรในการทำงาน)	๔.๕๖	๐.๓๔๕	มากที่สุด
๓. จิตตะ (ติดตามตรวจสอบงาน)	๔.๔๘	๐.๓๕๔	มาก
๔. วิมังสา (รอบคอบแก้ไขงาน)	๔.๔๗	๐.๓๕๑	มาก
รวม	๔.๕๔	๐.๒๙๘	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า หลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๕๔$, S.D. = ๐.๒๙๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อ ๑ ฉันทะ (มีใจรักในการทำงาน) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๖๗$, S.D. = ๐.๓๕๑) รองลงมาคือ ข้อ ๒ วิริยะ (พากเพียรในการทำงาน) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๕๖$, S.D. = ๐.๓๔๕) และข้อ ๔ วิมังสา (รอบคอบแก้ไขงาน) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๔๗$, S.D. = ๐.๓๕๑)

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับหลักอิทธิบาทธรรม ด้านฉันทะ (มีใจรักในการทำงาน)

ฉันทะ (มีใจรักในการทำงาน)	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ความรักต่องานและหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่	๔.๗๘	๐.๔๒๗	มากที่สุด
๒. เต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	๔.๘๐	๐.๔๑๔	มากที่สุด
๓. รู้สึกสบายใจขณะปฏิบัติงาน	๔.๔๑	๐.๕๘๖	มาก
๔. เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ท่านรู้สึกโปร่งโล่ง และเบิกบาน	๔.๗๕	๐.๔๕๗	มากที่สุด
๕. ภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่	๔.๖๓	๐.๕๓๘	มากที่สุด
รวม	๔.๖๗	๐.๓๕๑	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ฉันทะ (มีใจรักในการทำงาน) ของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๖๗$, S.D. = ๐.๓๕๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อ ๒ เต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๘๐$, S.D. = ๐.๔๑๔) รองลงมาคือ ข้อ ๑ ความรักต่องานและหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๗๘$, S.D. = ๐.๔๒๗) และข้อ ๓ รู้สึกสบายใจขณะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๔๑$, S.D. = ๐.๕๘๖)

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับหลักอภิปาฐธรรม ด้านวิริยะ (พากเพียรในการทำงาน)

วิริยะ (พากเพียรในการทำงาน)	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น	๔.๖๘	๐.๔๖๘	มากที่สุด
๒. ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำ	๔.๗๐	๐.๔๗๔	มากที่สุด
๓. พยายามอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	๔.๕๔	๐.๕๑๒	มากที่สุด
๔. ไม่ละความพยายามในการปฏิบัติ แม้จะพบกับอุปสรรค	๔.๖๑	๐.๔๙๕	มากที่สุด
๕. หาความรู้เพิ่มเติม เมื่อมีเวลาว่าง	๔.๒๘	๐.๖๔๕	มาก
รวม	๔.๕๖	๐.๓๔๕	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า วิริยะ (พากเพียรในการทำงาน) ของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๕๖$, S.D. = ๐.๓๔๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อ ๒ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๗๐$, S.D. = ๐.๔๗๔) รองลงมาคือ ข้อ ๑ ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๖๘$, S.D. = ๐.๔๖๘) และข้อ ๕ หาความรู้เพิ่มเติม เมื่อมีเวลาว่าง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๘$, S.D. = ๐.๖๔๕)

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับหลักอภิปาฐธรรม ด้านจิตตะ (ติดตามตรวจสอบงาน)

จิตตะ (ติดตามตรวจสอบงาน)	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเมื่อถึงเวลา	๔.๕๒	๐.๕๑๙	มากที่สุด
๒. ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	๔.๕๙	๐.๕๑๗	มากที่สุด
๓. ศึกษารายละเอียดของงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ	๔.๔๑	๐.๕๓๖	มาก
๔. ตรวจสอบตราดูแลความเรียบร้อยของงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ	๔.๕๕	๐.๕๑๗	มากที่สุด
๕. ปฏิบัติงานโดยมีการแบ่งเวลาไว้อย่างชัดเจน	๔.๓๖	๐.๕๘๑	มาก
รวม	๔.๔๘	๐.๓๕๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า จิตตะ (ติดตามตรวจสอบงาน) ของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๘, S.D. = ๐.๓๕๔$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อ ๒ ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๕๙, S.D. = ๐.๕๑๗$) รองลงมาคือ ข้อ ๔ ตรวจตราดูแลความเรียบร้อยของงานที่ปฏิบัติ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๕๕, S.D. = ๐.๕๗๑$) และข้อ ๕ ปฏิบัติงานโดยมีการแบ่งเวลาไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๖, S.D. = ๐.๕๘๑$)

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับหลักอิทธิบาทธรรม ด้านวิมังสา (รอบคอบแก้ไขงาน)

วิมังสา (รอบคอบแก้ไขงาน)	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	
๑. มักจะคิดถึงผลดี - ผลเสียที่จะเกิดขึ้นก่อนการปฏิบัติงาน	๔.๖๑	๐.๕๐๙	มากที่สุด
๒. ศึกษาหาวิธีการ หรือเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน	๔.๓๖	๐.๕๙๒	มาก
๓. คิดหาวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด	๔.๒๔	๐.๕๒๙	มาก
๔. มักค้นหาสาเหตุของการปฏิบัติที่ไม่ได้ผล	๔.๕๑	๐.๕๑๓	มากที่สุด
๕. มักจะแก้ไขการปฏิบัติให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป	๔.๖๕	๐.๔๙๘	มากที่สุด
รวม	๔.๔๗	๐.๓๕๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า วิมังสา (รอบคอบแก้ไขงาน) ของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๗, S.D. = ๐.๓๕๑$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อ ๕ มักจะแก้ไขการปฏิบัติให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๖๕, S.D. = ๐.๔๙๘$) รองลงมาคือ ข้อ ๑ มักจะคิดถึงผลดี - ผลเสียที่จะเกิดขึ้นก่อนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๖๑, S.D. = ๐.๕๐๙$) และข้อ ๓ คิดหาวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๔, S.D. = ๐.๕๒๙$)

ตารางที่ ๔.๑๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ด้านปริมาณงาน	๔.๑๘	๐.๓๗๕	มาก
๒. ด้านคุณภาพงาน	๔.๓๐	๐.๒๙๐	มาก
๓. ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	๔.๓๒	๐.๓๐๙	มาก
๔. ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร	๔.๒๓	๐.๓๑๙	มาก
รวม	๔.๒๖	๐.๒๓๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๖$, S.D. = ๐.๒๓๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อ ๓ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๒$, S.D. = ๐.๓๐๙) รองลงมาคือ ข้อ ๒ ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๐$, S.D. = ๐.๒๙๐) และข้อ ๑ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๘$, S.D. = ๐.๓๗๕)

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณงานตามที่องค์กรกำหนด	๔.๔๘	๐.๕๑๙	มาก
๒. ผลงานที่ออกมาปริมาณตามที่ต้องการ	๔.๓๕	๐.๕๑๐	มาก
๓. องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายในปริมาณที่พอดีไม่มากเกินไป	๓.๕๖	๐.๗๒๐	มาก
๔. ปริมาณงานที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	๔.๓๓	๐.๔๓๓	มาก
รวม	๔.๑๘	๐.๓๗๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ด้านปริมาณงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๘$, S.D. = ๐.๓๗๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อ ๑ ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณงานตามที่องค์กรกำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๘$, S.D. = ๐.๕๑๙) รองลงมาคือ ข้อ ๒ ผลงานที่ออกมาปริมาณตามที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๕$, S.D. = ๐.๕๑๐) และข้อ ๓ องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายในปริมาณที่พอดีไม่มากเกินไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๖$, S.D. = ๐.๗๒๐)

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน

ด้านคุณภาพงาน	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีข้อผิดพลาดน้อยมาก	๔.๒๙	๐.๔๖๑	มาก
๒. องค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน	๔.๔๗	๐.๕๓๐	มาก
๓. ทำงานมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้	๔.๒๐	๐.๔๓๖	มาก
๔. ทำงานได้ตรงตามเป้าหมายและงานออกมามีคุณภาพดี	๔.๒๓	๐.๔๔๓	มาก
๕. คุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อองค์กรภายนอก	๔.๓๐	๐.๕๐๕	มาก
๖. คุณภาพงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้	๔.๓๐	๐.๕๔๗	มาก
รวม	๔.๓๐	๐.๒๙๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ด้านคุณภาพงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๐$, S.D. = ๐.๒๙๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้อ ๒ องค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๗$, S.D. = ๐.๕๓๐) รองลงมาคือ ข้อ ๕ คุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อองค์กรภายนอก และข้อ ๖ คุณภาพงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์พิกัดที่ยอมรับได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๐$, S.D. = ๐.๕๐๕) ($\bar{X} = ๔.๓๐$, S.D. = ๐.๕๔๗) และข้อ ๓ ทำงานมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๐$, S.D. = ๐.๔๓๖)

ตารางที่ ๔.๑๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน

ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด	๔.๔๒	๐.๕๑๙	มาก
๒. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	๔.๔๑	๐.๕๓๕	มาก
๓. มีความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำคัญ	๔.๒๗	๐.๔๗๙	มาก
๔. ไม่ทำให้องค์กรเสียเวลาในการทำงาน เพราะมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลา	๔.๒๓	๐.๔๕๒	มาก
๕. ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	๔.๒๙	๐.๔๙๙	มาก
รวม	๔.๓๒	๐.๓๐๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ด้านความรวดเร็วในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๓๒$, S.D. = ๐.๓๐๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อ ๑ ทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๒$, S.D. = ๐.๕๑๙) รองลงมาคือ ข้อ ๒ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๑$, S.D. = ๐.๕๓๕) และข้อ ๔ ไม่ทำให้องค์กรเสียเวลาในการทำงาน เพราะมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๓$, S.D. = ๐.๔๕๒)

ตารางที่ ๔.๑๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านด้านความ
ประหยัดหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าในแต่ละงาน	๔.๔๘	๐.๕๑๓	มาก
๒. มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมก่อนเริ่มปฏิบัติงาน	๔.๓๐	๐.๕๑๗	มาก
๓. มีการซ่อมแซม วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อยืดอายุการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ	๔.๑๔	๐.๕๕๙	มาก
๔. มีการนำวัสดุ อุปกรณ์ กลับมาใช้ใหม่ เช่น ถูพลาสติก กระดาษ ซองเอกสาร เป็นต้น	๓.๔๘	๐.๘๒๓	ปานกลาง
๕. มีการปิดไฟ หรือถอดปลั๊กอุปกรณ์ที่ไม่ได้ใช้งานออกทุกครั้ง	๔.๗๔	๐.๔๘๗	มากที่สุด
รวม	๔.๒๓	๐.๓๑๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของบุคลากร
สาธารณสุข อำเภอมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๓$, S.D. =
๐.๓๑๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อ ๕ มีการปิดไฟ หรือถอดปลั๊กอุปกรณ์ที่ไม่ได้ใช้งานออก
ทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๗๔$, S.D. = ๐.๔๘๗) รองลงมาคือ ข้อ ๑ ใช้
ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าในแต่ละงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๔๘$, S.D. = ๐.๕๑๓)
และข้อ ๔ มีการนำวัสดุ อุปกรณ์ กลับมาใช้ใหม่ เช่น ถูพลาสติก กระดาษ ซองเอกสาร เป็นต้น มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๔๘$, S.D. = ๐.๘๒๓)

๔.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

๑.) สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Corelation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญ
ตัวแปรหลักอิทธิบาทธรรม (X1)		
X11	แทน	ฉันทะ (มีใจรักในการทำงาน)
X12	แทน	วิริยะ (พากเพียรในการทำงาน)
X13	แทน	จิตตะ (ติดตามตรวจสอบงาน)
X14	แทน	วิมังสา (รอบคอบแก้ไขงาน)
ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน (X2)		
X21	แทน	ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ
X22	แทน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
X23	แทน	ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน
X24	แทน	ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน
X25	แทน	ขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๒.) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานที่ ๑ หลักอิทธิบาทธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับหลักอิทธิบาทธรรม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise โดยมีตัวแปรที่ศึกษา คือ ฉันทะ (มีใจรักในการทำงาน) วิริยะ (พากเพียรในการทำงาน) จิตตะ (ติดตามตรวจสอบงาน) วิมังสา (รอบคอบแก้ไขงาน)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพิจารณาว่า เมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise โดยใส่ตัวแปรอิสระจำนวน ๔ ตัวแปร แล้วสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละเท่าใด และมีตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ รายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๘ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๘ หลักอิทธิบาทธรรม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ตัวแปรหลักอิทธิบาทธรรม	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	2.034	.162		12.519	.000
วิมังสา (รอบคอบแก้ไขงาน) (X14)	.203	.046	.300	4.462**	.000
ฉันทะ (มีใจรักในการทำงาน) (X11)	.127	.044	.187	2.887**	.004
จิตตะ (ติดตามตรวจสอบงาน) (X13)	.104	.155	.045	2.320*	.021

Multiple R = .617 R² = .381 Adjusted R² = .373 Std. Error = .189

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า หลักอิทธิบาทธรรม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มี ๓ ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ คือ วิมังสา (รอบคอบแก้ไขงาน) ฉันทะ (มีใจรักในการทำงาน) และจิตตะ (ติดตามตรวจสอบงาน) พบว่า ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .๖๕๗ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R²) เท่ากับ .๓๘๑ สัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R²) เท่ากับ .๓๗๓ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ (Std. Error) เท่ากับ .๑๘๙

แสดงว่า หลักอิทธิบาทธรรม สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ ๓๘.๑ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วิมังสา (รอบคอบแก้ไขงาน) สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ ๓๐.๐ ฉันทะ (มีใจรักในงาน) สามารถทำนายได้ร้อยละ ๑๘.๗ จิตตะ (ติดตามตรวจสอบงาน) สามารถทำนายได้ร้อยละ ๔.๕ ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{y} = 2.034 + .203(X14) + .127(X11) + .104(X13)$$

$$Z_y = .300 X_{14} + .187^Z X_{11} + .045^Z X_{13}$$

สมมติฐานที่ ๒ แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise โดยมีตัวแปรที่ศึกษา คือ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพิจารณาว่า เมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Stepwise โดยใส่ตัวแปรอิสระจำนวน ๕ ตัวแปร แล้วสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ร้อยละเท่าใด และมีตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญ รายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๙ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๙ แรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	2.193	.156		14.093	.000
ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ (X21)	.161	.033	.255	4.818**	.000
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X22)	.122	.035	.199	3.502**	.001
ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน (X24)	.110	.044	.167	2.512*	.013
ขวัญและกำลังใจในการทำงาน (X25)	.094	.045	.139	2.107*	.036

Multiple R = .603 R² = .363 Adjusted R² = .355 Std. Error = .192

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มี ๔ ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ คือ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และขวัญและกำลังใจในการทำงาน พบว่า ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ .๖๐๓ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ .๓๖๓ สัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .๓๕๕ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการตัดสินใจ (Std. Error) เท่ากับ .๑๙๒

แสดงว่า แรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ ๓๖.๓ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ ๒๕.๕ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถทำนายได้ร้อยละ ๑๙.๙ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน สามารถทำนายได้ร้อยละ ๑๖.๗ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถร้อยละ ๑๓.๙ ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{y} = 2.193 + .161(X_{21}) + .122(X_{22}) + .110(X_{24}) + .094(X_{25})$$

$$Z_y = .255^2_{x_{21}} + .199^2_{x_{22}} + .167^2_{x_{24}} + .139^2_{x_{25}}$$

สรุป

๑) หลักอิทธิบาทธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มี ๓ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ แสดงว่า หลักอิทธิบาทธรรม แสดงว่า หลักอิทธิบาทธรรม ร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ ๓๘.๑ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วิมังสา (รอบคอบแก้ไขงาน) สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ ๓๐.๐ ฉันทะ (มีใจรักในงาน) สามารถทำนายได้ร้อยละ ๑๘.๗ จิตตะ (ติดตามตรวจสอบงาน) สามารถทำนายได้ร้อยละ ๔.๕ ตามลำดับ

๒) แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มี ๔ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ แสดงว่า แรงจูงใจในการทำงาน ร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ ๓๖.๓ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัด

สมุทรปราการ ได้ร้อยละ ๒๕.๕ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถทำนายได้ร้อยละ ๑๙.๙ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน สามารถทำนายได้ร้อยละ ๑๖.๗ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถร้อยละ ๑๓.๙ ตามลำดับ

๒. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๐ รูป/คน เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งประเด็นสัมภาษณ์ประกอบไปด้วย ๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓) ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ๔) ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ๕) ขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ๖) ฉันทะ คือ ความมีใจรักในการทำงาน ๗) วิริยะ คือ ความพากเพียรในการทำงาน ๘) จิตตะ คือ ความติดตามตรวจสอบงาน ๙) วิมังสา คือ ความรอบคอบแก้ไขงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

๑) ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ

ประเด็นสัมภาษณ์ คือ “ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ” สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างไร

๑. สมรรถนะในการทำงานมีส่วนช่วยในการจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมต่องานที่มี นอกจากนี้ยังมีส่วนช่วยในการพัฒนาความสามารถในส่วนที่ขาดหรือพัฒนาความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงานในอนาคต^{๑)}

๒. การนำความรู้ ความเข้าใจในงาน มาจัดระบบการทำงานโดยมีกระบวนการวางแผนตามกรอบแนวคิดของปัญหาที่ค้นพบ เพื่อกำหนดทิศทางและปฏิบัติการตามแผนการให้บรรลุเป้าหมายตามเวลาและทรัพยากรที่กำหนด โดยมีการทำงานแบบมีส่วนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนนโยบาย ให้มีการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับหน่วยงาน^{๒)}

๓. ความรู้และความเข้าใจช่วยให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและแบบแผน ทำให้ได้รับผลงานออกมาตามเป้าหมายที่วางไว้และเป็นผลงานที่ดี^{๓)}

๔. ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น^{๔)}

^{๑)}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๒)}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๓)}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๔)}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

๕. ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถวางแผนการปฏิบัติงาน ให้บรรลุได้ตามนโยบายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ^๕

๖. ความรู้ช่วยให้เกิดการดำเนินงานที่มีความถูกต้อง เมื่อทำงานไม่ผิดพลาดจะก่อให้เกิดความ มั่นใจในการทำงาน^๖

๗. การที่เราจะทำงานได้ประสบความสำเร็จจะต้อง มีความรู้ ความสามารถ ความรู้ คือ ศาสตร์ (สิ่งที่เรียนมา) ความเข้าใจ คือ ศิลป์ (ฝึกมา) ดังนั้นทั้งความรู้และความเข้าใจจึงช่วยส่งเสริมให้ เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน^๗

๘. การเข้าใจในระบบงาน เป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งที่จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพ ใน การทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี บุคลากรที่จะสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้นั้นจะต้อง มี ความรู้และประสบการณ์ มีความรู้และความเข้าใจในระบบงานขององค์กรนั้น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคลากรทางสาธารณสุขจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการฝึกฝนและเรียนรู้ให้เข้าใจในระบบงานที่ตนทำ อย่างละเอียดถี่ถ้วน เพื่อจะให้งานที่ได้รับมานั้น มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร^๘

๙. ความรู้ในการทำงานเป็นสิ่งที่ต้องมีหลายด้านให้ครอบคลุมงานที่ทำ เพื่อก่อให้เกิดการ ทำงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ความเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ของงานที่ทำก็มีส่วน ช่วยให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน^๙

๑๐. ความรู้มีความจำเป็นสำหรับการทำงานในแต่ละสถานการณ์ของแต่ละตำแหน่ง เพราะ หากมีความไม่เข้าใจในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งก็จะไม่สามารถทำงานต่อไปได้ ดังนั้นความรู้ ความเข้าใจจึงช่วยในการตัดสินใจการทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้นไปด้วย^{๑๐}

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ **ด้านความรู้ และความเข้าใจในงานที่ทำ**

^๕สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^๖สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^๗สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖.

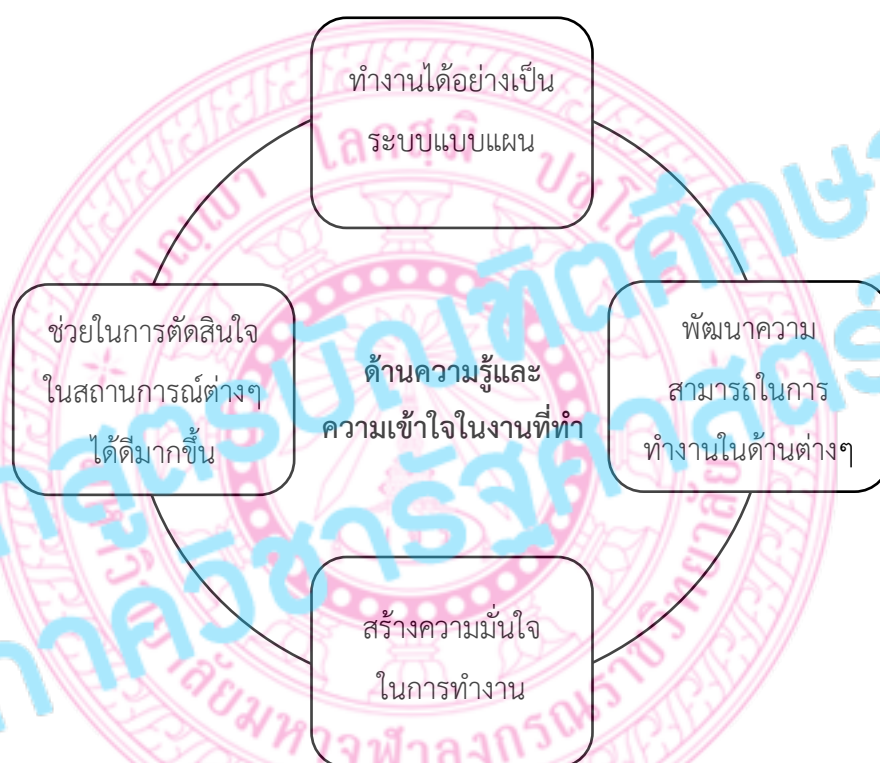
^๘สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^๙สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๖.

^{๑๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖.

ตารางที่ ๔.๒๐ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ

ลำดับที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	คนที่
๑	ทำงานได้อย่างเป็นระบบแบบแผน	๔	๒,๓,๕,๘
๒	พัฒนาความสามารถในการทำงานในด้านต่าง ๆ	๓	๑,๗,๙
๓	สร้างความมั่นใจในการทำงาน	๒	๔,๖
๔	ช่วยในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น	๑	๑๐



แผนภาพที่ ๔.๑ สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ

ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย : ธนุต์ม์ น้อยพานิช

๒. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ประเด็นสัมภาษณ์ คือ “สภาพแวดล้อมในการทำงาน” สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างไร

๑. ด้านโครงสร้าง เช่น ห้องทำงานที่ร้อนหรือเสียงดัง สมาชิกในการทำงานจะลดลง ๒) ด้านบุคลากร ทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน หากขาดความเป็นเอกภาพในการทำงาน ทำให้การทำงานไม่มีความราบรื่น ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน^{๑๑}

๒. การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีการประเมินและบริหารความเสี่ยงให้ครอบคลุม ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะอาด ปลอดภัย ห่างไกลโรคจากการประกอบอาชีพมีการจัดการกับความเครียด เพื่อเข้าสู่ระบบการรักษาโรคได้อย่างเหมาะสม บุคลากรมีความพร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ ปฏิบัติงานได้รวดเร็วทันเวลา^{๑๒}

๓. สภาพแวดล้อมที่ดีส่งผลทำให้อยากทำงาน ไม่ว่าจะเป็น แสงสว่างที่เพียงพอ มีมุมสนทนาการ อุปกรณ์ที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน เมื่อมีสภาพร่างกายที่ดี จิตใจที่ดี การทำงานก็จะมีคุณภาพ^{๑๓}

๔. สภาพแวดล้อมที่ดี ทำให้เพิ่มความสุขในการทำงานให้มากขึ้นทั้งทางด้านกายภาพและจิตใจ^{๑๔}

๕. สภาพแวดล้อมที่ดี ช่วยส่งเสริมให้สภาพร่างกายและจิตใจดี ช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๕}

๖. สภาพแวดล้อมที่ดี ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ส่งผลให้เกิดการทำงานที่เต็มที่และมีประสิทธิภาพ^{๑๖}

๗. สภาพแวดล้อม คือ สิ่งที่ช่วยเอื้อให้การทำงานดีขึ้น เช่น ถ้าอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม คือ มีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศที่เย็นสบาย ไม่ร้อน ไม่หนาวจนเกินไป ไม่มีเสียงรบกวนในการทำงาน ก็จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๑๗}

^{๑๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๑๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๑๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๑๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๑๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๑๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๑๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖.

๘. สภาพแวดล้อมขององค์กรมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสภาพแวดล้อมที่จะสนับสนุนนั้น จะมีลักษณะที่มีความพร้อม ทางกายภาพเป็นสถานที่ที่มีความสะอาดปลอดภัย โลงสบาย มีบรรยากาศที่ดี นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมที่เป็นบุคคลภายในองค์กรจะต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้บริหารต้องสร้างค่านิยมร่วม ในการทำงานโดยให้บุคลากร มีจิตสำนึกและมีจิตใจเอื้อเฟื้อเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบต่อกัน เกื้อกูลซึ่งกันและกัน สร้างค่านิยมร่วมในการทำงานเป็นทีม เมื่อสภาพแวดล้อมทาง กายภาพและสภาพแวดล้อมทางทรัพยากรบุคคลมีความพร้อมจะส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น^{๑๘}

๙. สภาพแวดล้อมจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เช่น การ คอยดูแลเอาใจบุคลากร กำลั้งใจจากครอบครัว กำลั้งใจจากเพื่อนร่วมงาน^{๑๙}

๑๐. สภาพแวดล้อมที่ดีมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น เช่น หากจัดสถานที่ ให้เป็นระเบียบ มีอากาศถ่ายเทดี เสียงรบกวนน้อย จะช่วยให้จิตใจมีความผ่อนคลายทำให้สามารถ ทำงานได้อย่างราบรื่น^{๒๐}

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

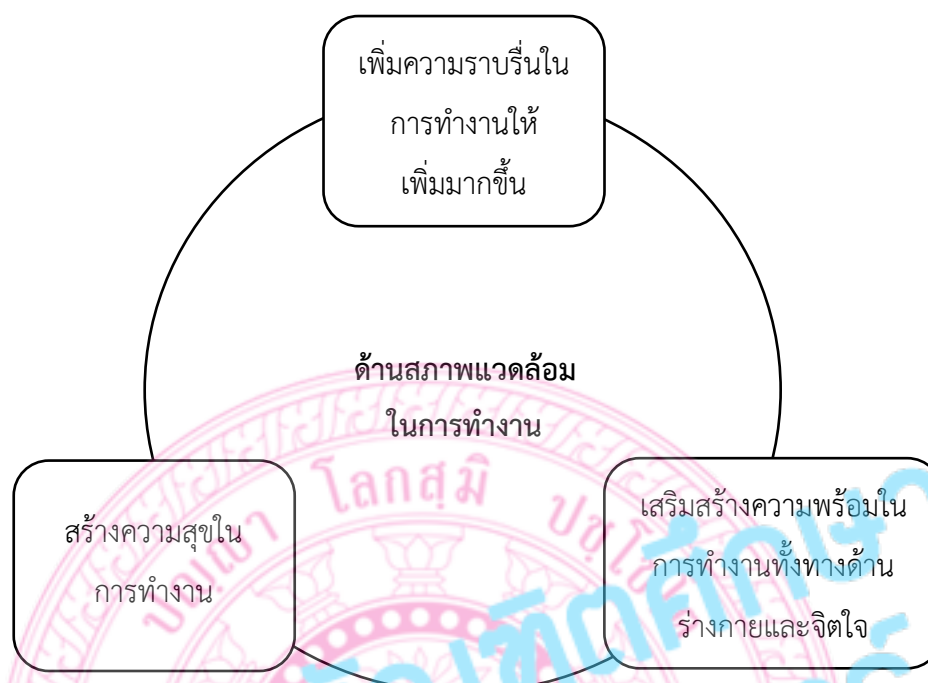
ตารางที่ ๔.๒๑ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ลำดับที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	คนที่
๑	เพิ่มความราบรื่นในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น	๕	๑,๗,๘,๙,๑๐
๒	เสริมสร้างความพร้อมในการทำงานทั้งทางด้าน ร่างกายและจิตใจ	๓	๒,๓,๕
๓	สร้างความสุขในการทำงาน	๒	๔,๖

^{๑๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๑๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๖.

^{๒๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖.



แผนภาพที่ ๔.๒ สัณเคราะห์องค์ความรู้ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ที่มา : สัณเคราะห์โดยผู้วิจัย : ธนุต์ม์ น้อยพานิช

๓. ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน

ประเด็นสัมภาษณ์ คือ “ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน” สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างไร

๑. ความสัมพันธ์ทั้งแนวดิ่งและแนวราบนั้น มีส่วนช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความเอื้ออาทร การช่วยเหลือกันในการทำงาน การทำงานที่เป็นทีม มีผลต่อการทำงานที่ดี^{๒๑}

๒. การมีความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานที่ดี เป็นตัวเชื่อมความร่วมมือในการทำงานขององค์กรให้มีความเข้มแข็งเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมสนับสนุนความคิด แนวทางในการทำงานร่วมกันและร่วมแรงแข่งขันให้ได้งานที่ตรงตามมาตรฐานและบรรลุเป้าหมายขององค์กร^{๒๒}

^{๒๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๒๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

๓. ความสัมพันธ์ที่ดีจะส่งผลให้ การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น เมื่อเจอปัญหา อุปสรรค และต้องการความช่วยเหลือ ความสัมพันธ์จะช่วยให้มีการเกื้อกูล ช่วยเหลือ แนะนำแนวทางในการ แก้ปัญหา และร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้สำเร็จ^{๒๓}

๔. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในที่ทำงาน ช่วยให้เกิดความสบายใจในการทำงาน ไม่ เครียด ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น^{๒๔}

๕. ความสัมพันธ์ในที่ทำงานช่วยให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ทำร่วมกัน ส่งผลการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น^{๒๕}

๖. ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานช่วยให้เกิดการช่วยเหลือกันในด้านการประสานงาน ต่าง ๆ ทำให้ทำงานได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น^{๒๖}

๗. ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญมาก กล่าวคือ ถ้าทำงานกับเพื่อน ร่วมงานที่ดี มีการให้ความช่วยเหลือกัน การทำงานก็จะเป็นไปอย่างราบรื่น เช่น การทำงานด้วยวาจา ที่ดี การทำงานผ่านความเข้าใจในหน้าที่ของแต่ละคน สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ^{๒๗}

๘. การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะทำให้ บุคลากรสามารถประสานงานกัน ร่วมกันทำงานเป็นทีมหากองค์กรที่ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรทุกฝ่ายได้ทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ในลักษณะของการสร้างเครือข่ายและการ ทำงานเป็นทีม องค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จ บุคลากรจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากทั้งองค์กรมีทิศทางการดำเนินการไปในแนวทางเดียวกัน ขณะเดียวกันเมื่อมีการปฏิสัมพันธ์ ต่อกันก็จะเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนางานร่วมกัน ก่อเกิดให้การทำงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ สูงสุด^{๒๘}

๙. กำลังใจจากบุคคลในที่ทำงานจะช่วยส่งเสริมกันและกัน การเข้าใจซึ่งกันและกันของ บุคคลในที่ทำงานจะช่วยให้การทำงานเป็นไปในทางเดียวกัน ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น^{๒๙}

^{๒๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๒๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๒๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๒๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๒๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๒๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๖.

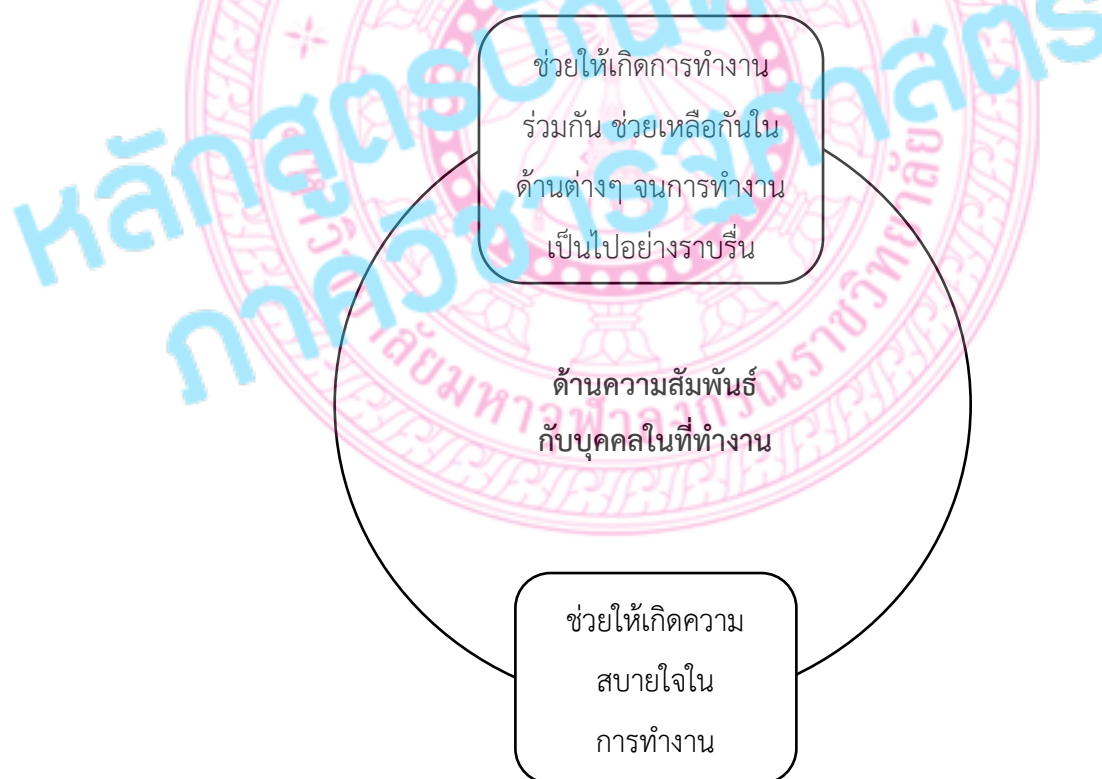
^{๒๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๖.

๑๐. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานตั้งหัวหน้าไปจนถึงลูกน้อง ต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อที่จะช่วยให้เกิดการ ทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยความราบรื่น โดยสามารถสร้างความสัมพันธ์ผ่านทาง การจัดงานเลี้ยงในวันสำคัญต่าง ๆ เพื่อช่วยในการละลายพฤติกรรมซึ่งกันและกัน^{๓๐}

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้าน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน

ตารางที่ ๔.๒๒ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน

ลำดับที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	คนที่
๑	ช่วยให้เกิดการ ทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือกันในด้านต่าง ๆ จนการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น	๙	๑,๒,๓,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐
๒	ช่วยให้เกิดความสบายใจในการทำงาน	๑	๔



แผนภาพที่ ๔.๓ สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน

ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย : ธนุต์ม น้อยพานิช

^{๓๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖.

๔. ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน

ประเด็นสัมภาษณ์ คือ “ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน” สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างไร

๑. ความมั่นคงในงาน ช่วยสร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเองในสาขาวิชาชีพ^{๓๑}
๒. การมีงานที่มั่นคง ทำให้บุคลากรมีความมั่นคงทางจิตใจ มีจิตใจจดจ่อ มุ่งพัฒนาวิเคราะห์งานและกำหนดวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและครอบคลุมภาระงานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม มีความพร้อมรองรับปัญหาและมีแนวทางการครองตน ครองงาน เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่รุ่นน้อง^{๓๒}
๓. เมื่อมีความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะทำให้เกิดกำลังใจในการทำงานและไม่กังวลต่อสถานะในการทำงานของตน ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ^{๓๓}
๔. ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ช่วยลดความเครียดในการทำงานและการดำรงชีวิต^{๓๔}
๕. ความมั่นคงในงาน ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างความก้าวหน้า อีกทั้งยังเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อีกด้วย^{๓๕}
๖. ความมั่นคงก้าวหน้าช่วยให้สามารถวางแผนการใช้ชีวิตในอนาคตได้ ช่วยให้มีกำลังใจการทำงาน^{๓๖}
๗. ความมั่นคงก้าวหน้าช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจในการทำงาน และช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อมีความมั่นใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานก็จะมีเพิ่มมากขึ้น^{๓๗}
๘. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการงาน มีส่วนในการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการทำงานของบุคลากรในลักษณะของการเป็นปัจจัยค้ำจุน เมื่อบุคลากรทำงานในองค์กรแล้วเกิดความมั่นคงก้าวหน้า สิ่งที่จะเกิดขึ้นในลำดับถัดมาคือบุคลากรจะมีความรักและมีความผูกพันองค์กรอุทิศตนทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพดังนั้นความมั่นคงและความก้าวหน้าในการงาน จึงเป็น

^{๓๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๓๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๓๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๓๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๓๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๓๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๓๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖.

ความคาดหวังประการหนึ่งที่จะผลักดันให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ
นั่นเอง^{๓๘}

๙. ความมั่นคงในงาน ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรมีความมั่นคงทางจิตใจ ทำให้สามารถ
รับมือกับสถานการณ์ที่เกิดในการทำงานได้^{๓๙}

๑๐. ความมั่นคงก้าวหน้าส่งผลให้บุคลากรพยายามพัฒนาตนเอง เพื่อการทำงานที่มี
ประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่เสมอผ่านทาง การหาความรู้ที่เกี่ยวกับการทำงานเพิ่มเติม เพราะนำมาซึ่งการ
ได้รับผลตอบแทนต่าง ๆ เช่น เบี้ยขยัน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคลากรรู้สึกมี
ความมั่นคงในการทำงาน^{๔๐}

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความ
มั่นคงก้าวหน้าในงาน

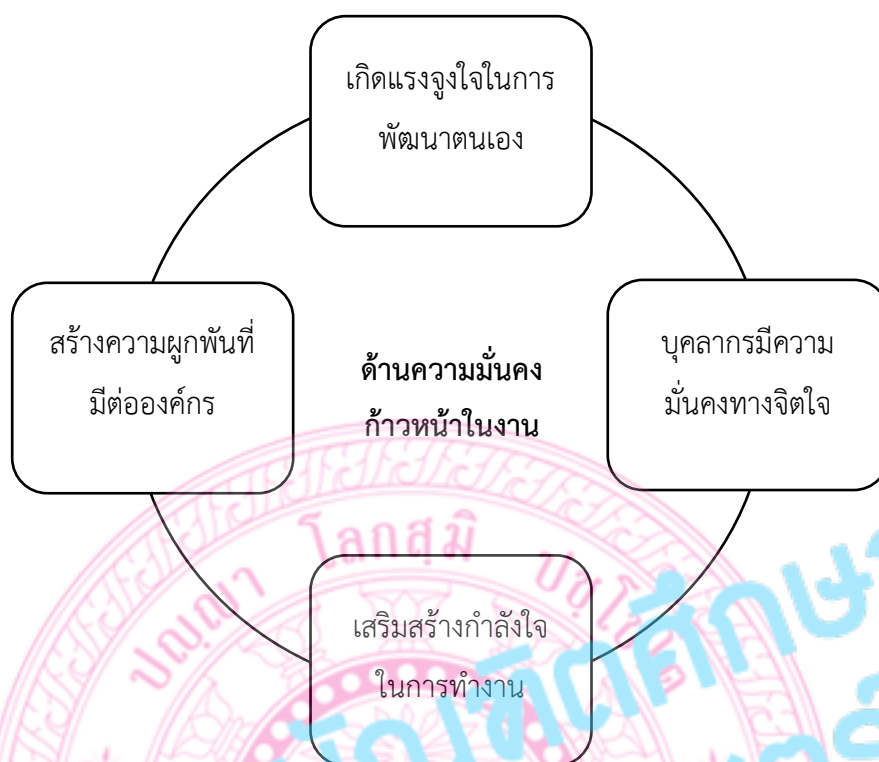
ตารางที่ ๔.๒๓ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน

ลำดับที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	คนที่
๑	เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	๓	๑,๕,๑๐
๒	บุคลากรมีความมั่นคงทางจิตใจ	๓	๒,๔,๙
๓	เสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน	๒	๓,๖
๔	สร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กร	๒	๗,๘

^{๓๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๓๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๖.

^{๔๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖.



แผนภาพที่ ๔.๔ สัณเคราะห์องค์ความรู้ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน

ที่มา : สัณเคราะห์โดยผู้วิจัย : อนุตม์ น้อยพานิช

๕) ขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ประเด็นสัมภาษณ์ คือ “ขวัญ และกำลังใจในการทำงาน” สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างไร

๑. ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ หรือช่วยให้เกิดความเร็วในการทำงาน^{๔๑}

๒. ขวัญและกำลังใจช่วยเสริมสร้างพลังความคิด กำลังกาย จิตใจ ในการผลักดันพลังภายในตัวบุคคล ที่จะคิดค้นหาทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพเป็นที่โดดเด่นของงานที่รับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม^{๔๒}

๓. การได้รับขวัญและกำลังใจที่ดี เป็นพลังให้มีความมุ่งมั่นตั้งใจและขยับปฏิบัติงานขณะเดียวกันก็จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุขทำให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดี^{๔๓}

^{๔๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๔๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๔๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

๔. การทำงานที่เต็มไปด้วยกำลังใจช่วยก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ^{๔๔}
๕. ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ช่วยสร้างความกระตือรือร้นและความร่วมมือในการทำงาน^{๔๕}
๖. ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็น เพราะหากขาดกำลังใจในการทำงานจะไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้^{๔๖}
๗. การสร้างขวัญและกำลังใจจะช่วยส่งเสริมให้เกิดแรงใจในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยสามารถทำได้ผ่านทางผู้บังคับบัญชา เช่น การสร้างความหวังใ้ผ่านทางคำพูดที่ให้กำลังใจในการทำงาน การเพิ่มค่าตอบแทน การเพิ่มสวัสดิการ เป็นต้น^{๔๗}
๘. การสร้างขวัญกำลังใจก็เป็นส่วนหนึ่ง ที่จะทำให้อุบลการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อผู้บริหารได้สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรไม่ว่าจะด้วยการให้ค่าตอบแทน ที่เหมาะสมการให้สวัสดิการที่เพียงพอกับบุคลากร หรือแม้แต่การให้การคนชื่นชมยกย่อง สิ่งเหล่านี้จะเป็นขวัญกำลังใจที่จะส่งผ่านไปยังบุคลากร ทำให้อุบลการรู้สึกปลาบปลื้มยินดี เกิดความรักก่อนจะทำงาน เพื่อองค์กรรัฐในเกียรติและศักดิ์ศรีของการเป็นบุคลากรในองค์กรนั้น นอกจากประสิทธิภาพหรือผลงานที่ได้จากการทำงานส่วนหนึ่งแล้ว ประการอื่นที่จะส่งผลดีต่อองค์กร ก็คือบุคลากรจะรักษาไว้ซึ่งเกียรติประวัติที่ดีขององค์กร ซึ่งจะทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น^{๔๘}
๙. กำลังใจทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งประชาชนที่มาใช้บริการ ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๔๙}
๑๐. การเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน ผ่านทางรางวัลต่าง ๆ เช่น รางวัลพนักงานยอดเยี่ยม ค่าล่วงเวลา สวัสดิการ เป็นต้น ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น^{๕๐}
- ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ **ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน**

^{๔๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๔๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๔๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๔๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖.

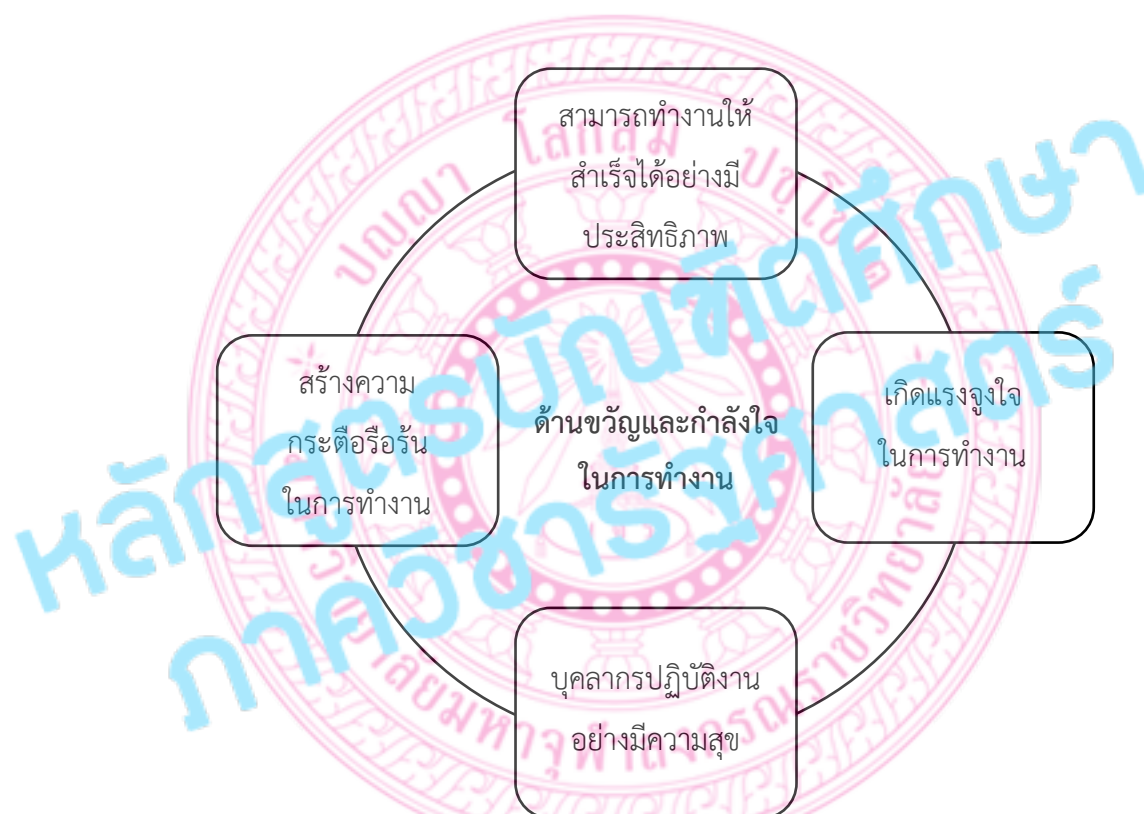
^{๔๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๔๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๖.

^{๕๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖.

ตารางที่ ๔.๒๔ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ลำดับที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	คนที่
๑	สามารถทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๗	๒,๔,๖,๗,๘,๙,๑๐
๒	เกิดแรงจูงใจในการทำงาน	๑	๑
๓	บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	๑	๓
๔	สร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน	๑	๕



แผนภาพที่ ๔.๕ สัณเคราะห์องค์ความรู้ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ที่มา : สัณเคราะห์โดยผู้วิจัย : ธนุत्म น้อยพานิช

๖) ฉันทะ คือ ความมีใจรักในการทำงาน

ประเด็นสัมภาษณ์ คือ “ฉันทะ คือ ความมีใจรักในการทำงาน” สามารถนำไปบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างไร

๑. ฉันทะ จะทำให้บุคลากรมีความอดทนต่อการทำงานมากขึ้น^{๕๑}

๒. ความรักในงาน ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้เป็นไปตามแผนงานได้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีการวิเคราะห์หาจุดบกพร่องและแก้ไขแนวทาง เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรคนอื่นไปใช้พัฒนาต่อยอดต่อไปได้^{๕๒}

๓. การสร้างความรักและศรัทธาในงานที่ทำ เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเทที่จะทำงานตามมา ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง ท่องไว้ว่า “ต้องทำให้ดีที่สุด”^{๕๓}

๔. ความมีใจรักในการทำงาน ช่วยให้เกิดความอยากทำงาน ส่งผลให้เกิดการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ^{๕๔}

๕. ความรักในการทำงาน ทำให้เกิดการศึกษาค้นคว้าความรู้ในงานที่ตนเองทำเพิ่มขึ้น เกิดความทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ออกมาอย่างดีที่สุด^{๕๕}

๖. หากขาดใจรักในการทำงาน ก็จะไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้^{๕๖}

๗. ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรักต่องานที่ตนเองทำจะมีการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ กล่าวคือความรักที่มีต่องานที่เพิ่มมากขึ้นย่อมส่งผลให้มีการทำงานอย่างเต็มใจมากยิ่งขึ้น และเมื่อมีความเต็มใจในการทำงานมากขึ้นก็จะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยเช่นกัน^{๕๗}

๘. สามารถประยุกต์หลักฉันทะความมีใจรักในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรักในการทำงาน ซึ่งการที่จะทำให้บุคลากรมีใจรักในการทำงาน ก็จะต้องปฏิบัติโดยมีปัจจัยจูงใจทั้งภายในและภายนอก ปัจจัยจูงใจภายใน ผู้บริหารจะต้องสร้างค่านิยมร่วม ให้การชื่นชม ยกย่อง ปลุกจิตใจให้เกิดความรักองค์กร ให้

^{๕๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๕๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๕๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๕๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๕๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๕๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๕๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖.

เกิดความยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร ส่วนในภายนอกอาจจะสร้างความรักในการทำงานโดยการให้สิ่งตอบแทนซึ่งเป็นรางวัลค่าจ้างสวัสดิการเป็นต้น ก็จะสามารถทำให้บุคลากรมีใจรักในการทำงาน บางครั้งบางครั้งอาจไม่จำเป็นต้องให้สิ่งของหากผู้บริหารใส่ใจลงมาเยี่ยมบุคลากร ให้การชื่นชมยกย่องเท่านี้ก็เพียงพอแล้วสำหรับการที่จะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดใจรักในการทำงานได้เช่นกัน^{๕๘}

๙. บุคลากรสาธารณสุขมี “ฉันทะ” ด้วยกันทุกคนอยู่แล้ว เพราะเป็นอาชีพที่ทำงานหนัก เมื่อทำงานด้วยความรัก ความทุ่มเทต่องาน จะส่งผลให้เกิดการทำงานที่ประสิทธิภาพ^{๕๙}

๑๐. การทำงานด้วยใจรักในงาน ช่วยให้เกิดการทำงานอย่างเต็มที่ เมื่อทำงานอย่างเต็มที่ ก็จะส่งผลให้งานที่ออกมาเป็นที่มีประสิทธิภาพ^{๖๐}

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ **ด้านฉันทะ คือ ความมีใจรักในการทำงาน**

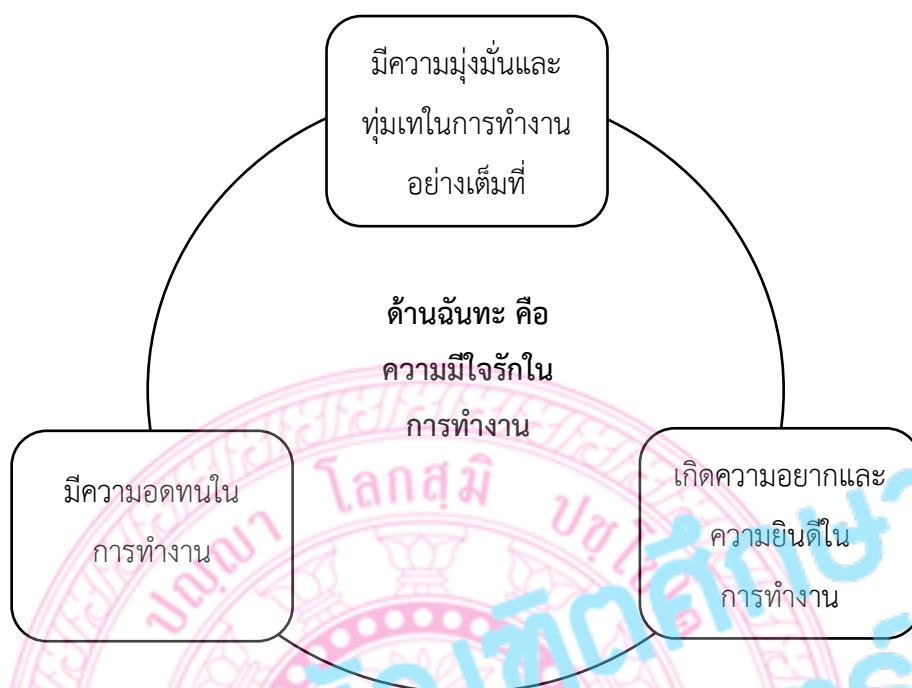
ตารางที่ ๔.๒๕ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านฉันทะ คือ ความมีใจรักในการทำงาน

ลำดับที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	คนที่
๑	มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่	๗	๒,๓,๕,๖,๗,๙,๑๐
๒	เกิดความอยากและความยินดีในการทำงาน	๒	๔,๘
๓	มีความอดทนในการทำงาน	๑	๑

^{๕๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๕๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๖.

^{๖๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖.



แผนภาพที่ ๔.๖ สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านฉันทะ คือ ความมีใจรักในการทำงาน

ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย : ธนุต์ม์ น้อยพานิช

๗) **วิริยะ คือ ความพากเพียรในการทำงาน**

ประเด็นสัมภาษณ์ คือ “วิริยะ คือ ความพากเพียรในการทำงาน” สามารถนำไปบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างไร

๑. ความพยายาม เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การทำงานที่ยากบรรลุเป้าหมาย^{๖๑}
๒. ความพากเพียรในการทำงาน สามารถบูรณาการเป็นการปฏิบัติงานตามแผน โดยมีการกำกับให้ตนเองมีการสร้างแรงจูงใจในการสู้ อดทนต่อภาระงานและปัญหาระหว่างดำเนินงานก่อนบรรลุเป้าหมาย^{๖๒}

^{๖๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๖๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

๓. การทำงานทุกมีความยากอยู่ในนั้น โดยเฉพาะงานที่ใหญ่ ความมุ่งมั่นฝึกฝน ไม่ท้อถอย ต่องานหนัก เห็นงานทุกงานน่าสนใจ น่าเรียนรู้ และยิ่งทำมากจะยิ่งได้ความรู้มาก ท่องไว้ “มันต้องสำเร็จ”^{๖๓}

๔. ความพากเพียรช่วยให้มีความอดทน มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน^{๖๔}

๕. ความเพียรช่วยให้เกิดความขยัน อดทน ไม่ท้อถอย ไม่ท้องาน จนกว่าจะทำงานสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร^{๖๕}

๖. ในการทำงานต้องอาศัยความอดทนต่ออุปสรรคที่พบเจอเพื่อให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้^{๖๖}

๗. ความพากเพียรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับการทำงาน เพราะ การทำงานประกอบไปด้วย ๑. มีหน้าที่ ๒. รู้หน้าที่ ๓. ทำหน้าที่ ๔. รับผิดชอบหน้าที่ ซึ่งความพากเพียรนั้นจะทำให้ทั้ง ๔ ข้อที่กล่าวมาเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๖๗}

๘. วิริยะ คือ ความพากเพียรในการทำงาน บุคลากรจะเกิดความพากเพียรในการทำงาน ก็ต่อเมื่อมองเห็นเป้าหมายของการทำงาน แยกได้เป็น ๒ ส่วน คือ เป้าหมายขององค์กร เป้าหมายขององค์กรบุคลากรจะมองว่างานขององค์กรจะต้องเสร็จ สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ของแต่ละงานหรือโครงการส่วนหนึ่ง คือ เป้าหมายชีวิตของผู้ทำงาน สิ่งนี้จะเป็นความคาดหวังที่บุคลากรทำงาน เช่น การได้รับค่าจ้างการได้รับค่าชมหรือการได้รับสวัสดิการ หรือการมีผลงานที่จะนำไปใช้ในการเลื่อนยศ ตำแหน่ง เป็นต้น ความพากเพียรจะเกิดจากสิ่งเหล่านี้ดังนั้นหากองค์กรมีบริบทที่เอื้อต่อการให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยเกิดความคาดหวังได้เช่นนี้ ก็จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความเพียรในการทำงาน อีกส่วนหนึ่ง ก็อาจกล่าวได้ว่าเป็นอุปนิสัยเฉพาะตัวของบุคลากร คนที่ขยันทำงานก็ขยันทำงานเป็นปกติ ส่วนคนที่ไม่ขยันยังไม่เกิดวิริยะอุตสาหะก็คงจะต้องมีการกระตุ้น ให้เกิดความเพียรในการทำงานกันต่อไป^{๖๘}

๙. ความพากเพียรในการทำงานช่วยเกิดการดำเนินงานอย่างไม่ลดละต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ทำให้บุคลากรสามารถทำงานจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้^{๖๙}

^{๖๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๖๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๖๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๖๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๖๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๖๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๖.

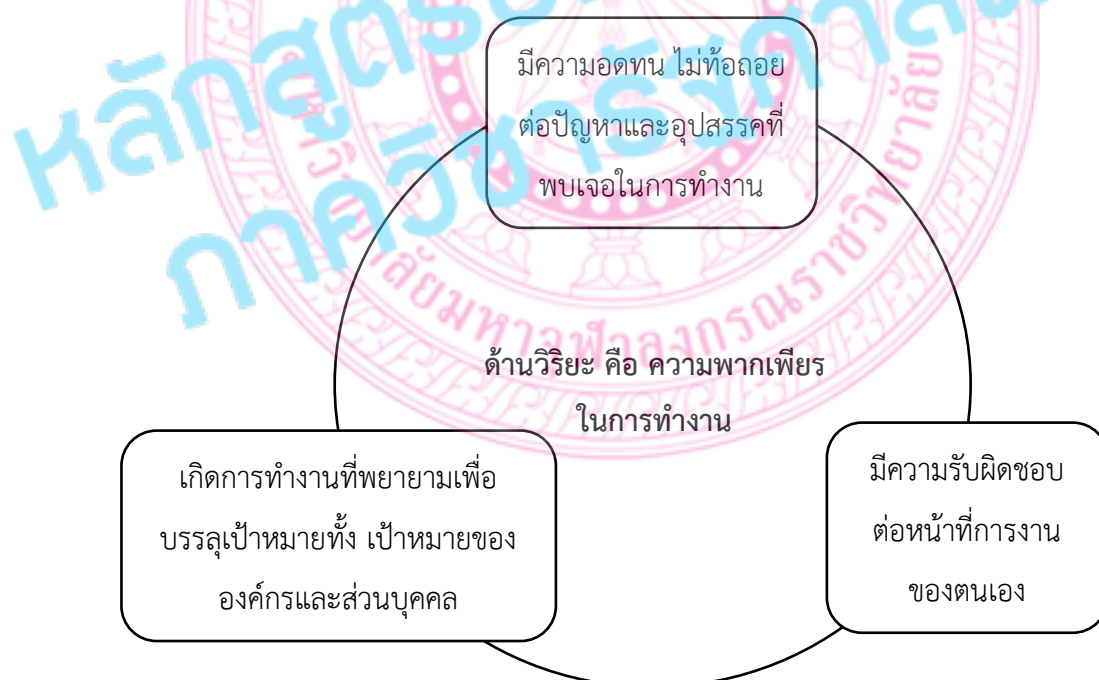
^{๖๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๖.

๑๐. ความเพียรพยายามในการทำงาน ช่วยให้บุคลากรมีการทำงานอย่างเต็มที่ไม่น้อยต่อต่ออุปสรรค ทำให้สามารถทำงานจนสำเร็จ^{๓๐}

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ **ด้านวิริยะ** คือ ความพากเพียรในการทำงาน

ตารางที่ ๔.๒๖ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านวิริยะ คือ ความพากเพียรในการทำงาน

ลำดับที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	คนที่
๑	มีความอดทน ไม่ท้อถอยต่อปัญหาและอุปสรรคที่พบเจอในการทำงาน	๘	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๙,๑๐
๒	มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานของตนเอง	๑	๗
๓	เกิดการงานที่พยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายทั้งเป้าหมายขององค์กรและส่วนบุคคล	๑	๘



แผนภาพที่ ๔.๗ สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านวิริยะ คือ ความพากเพียรในการทำงาน

ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย : ธนุต์ม น้อยพานิช

^{๓๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖.

๘) จิตตะ คือ ความติดตามตรวจสอบงาน

ประเด็นสัมภาษณ์ คือ “จิตตะ คือ ความติดตามตรวจสอบงาน” สามารถนำไปบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างไร

๑. งานที่ใหญ่จะมีการตรวจสอบ ติดตาม กำกับ เพื่อให้งานสามารถบรรลุเป้าหมาย และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้เกิดความสำเร็จของงานที่สำคัญ^{๗๑}

๒. การติดตามตรวจสอบงาน สามารถบูรณาการหรือปรับใช้กับการสรุปผลการดำเนินงานตามขั้นตอน เพื่อทราบถึงความก้าวหน้าในการปรับปรุงแก้ไขงานให้สัมฤทธิ์ผล^{๗๒}

๓. การทำงานด้วยจิตใจจดจ่อและรับผิดชอบ อุดหนุนและเรียนรู้ จะทำให้มีความรู้และรอบคอบ ส่งผลให้มีการตัดสินใจที่ดี การตรวจสอบงานให้มีประสิทธิภาพ ท่องไว้ “จิตอาสา”^{๗๓}

๔. การติดตามตรวจสอบงาน การมีความรอบคอบ ช่วยลดความผิดพลาดในการทำงาน^{๗๔}

๕. การทำงานด้วยความเข้าใจในงาน มีการตรวจสอบงานอยู่เสมอ ส่งผลให้เกิดการเอาใจใส่ใส่ใจในงานจนกว่าทำงานสำเร็จ^{๗๕}

๖. หากไม่มีการคอยตรวจสอบงานที่ทำอยู่อย่างสม่ำเสมอ จะทำให้งานเกิดข้อผิดพลาดได้ง่าย^{๗๖}

๗. การคอยตรวจสอบงานของตนเองทั้งขั้นตอนการทำงาน และระหว่างการทำงาน คือ การคอยตรวจสอบว่าต้องมีการแก้ไขอะไรบ้าง แสดงให้เห็นถึงความใส่ใจในการทำงานของตนเอง ส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ^{๗๗}

๘. จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ในการทำงาน ไม่ใช่ทุกคนจะมีความเอาใจใส่ในการทำงาน บางคนก็ทำงานตามหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่บางคนจะมีความเอาใจจดจ่อเอาใจใส่ในการทำงานเป็นพิเศษเพื่อให้ได้ผลงานที่ประณีตขึ้น ดังนั้นความเอาใจใส่จึงหมายถึง ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลของงานที่จะพึงได้ หากบุคลากรมีความเอาใจใส่จะสามารถทำให้งานนั้น ประสบ

^{๗๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๗๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๗๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๗๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๗๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๗๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๗๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖.

ความสำเร็จได้ด้วยความสำเร็จที่น้อย ทั้งนี้ ความเอาใจใส่ในการทำงานอาจเกิดจาก สภาพแวดล้อมขององค์กร การเอาใจใส่ของบุคลากรที่คอยตรวจสอบอยู่เป็นประจำ ทำให้บุคลากรตั้งใจทำงานหรือ อาจจะเป็นคำติเตียนจากผู้บริหารถึงความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น หากเกิดข้อผิดพลาดสิ่งที่ได้รับอาจจะเป็นผลเสีย ในลักษณะนี้ก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรเกิดความเอาใจใส่ในการทำงานได้^{๗๘}

๙. การตรวจสอบงานที่ปฏิบัติ เป็นสิ่งที่จะช่วยเห็นถึงข้อบกพร่องและปัญหาที่เกิดขึ้นในงานนั้น ๆ นอกจากนี้การตรวจสอบงานยังช่วยให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นอีกด้วย^{๗๙}

๑๐. การคอยติดตามตรวจสอบงานที่ทำ ช่วยส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นมากขึ้น ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น^{๘๐}

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ **ด้านจิตตะ** คือ **ความติดตามตรวจสอบงาน**

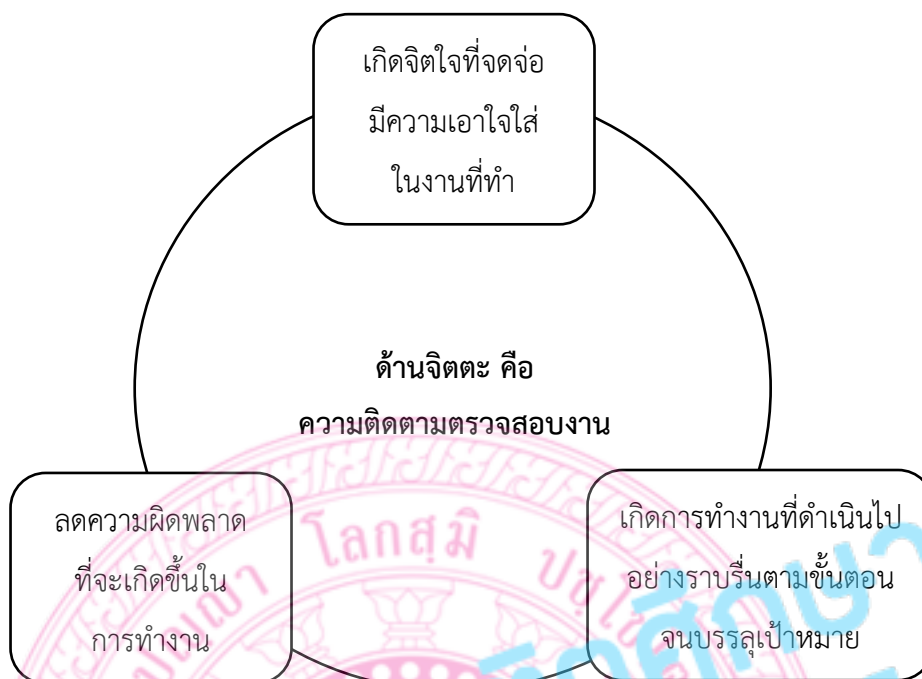
ตารางที่ ๔.๒๗ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านจิตตะ คือ ความติดตามตรวจสอบงาน

ลำดับที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	คนที่
๑	เกิดจิตใจที่จดจ่อ มีความเอาใจใส่ในงานที่ทำ	๔	๓,๕,๗,๘
๒	เกิดการดำเนินงานที่ดำเนินไปอย่างราบรื่นตามขั้นตอนจนบรรลุเป้าหมาย	๓	๑,๒,๑๐
๓	ลดความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน	๓	๔,๖,๙

^{๗๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๗๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๖.

^{๘๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖.



แผนภาพที่ ๔.๘ สัณฺหะระหังคํความรู้ด้านจิตตะ คือ ความติดตามตรวจสอบงาน

ที่มา : สัณฺหะระหังคํโดยผู้วิจัย : ธนุต์ม์ น้อยพานิช

๙) วิมังสา คือ ความรอบคอบแก้ไขงาน

ประเด็นสัมภาษณ์ คือ “วิมังสา คือ ความรอบคอบแก้ไขงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล” สามารถนำไปบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างไร

๑. การคอยตรวจสอบการทำงาน จะช่วยให้เห็นถึงสิ่งที่ขาด เห็นถึงปัญหาและแนวทางแก้ไข ซึ่งการแก้ไขนี้จะช่วยให้ไม่เกิดปัญหาในการทำงานแบบซ้ำซาก^{๔๑}
๒. ความรอบคอบแก้ไขงาน นำมาปรับใช้กับการประเมินผลการดำเนินงาน โดยมีการวิเคราะห์ปัญหา เพื่อนำมาแก้ไขให้ตรงจุด เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดการแก้ไขปัญหา^{๔๒}

^{๔๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๔๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

๓. ทุกครั้งในการทำงานต้องรู้ว่าความผิดพลาดนั้นเกิดขึ้นได้ ดังนั้นต้องฝึกให้มีการตรวจสอบตลอดเวลา เมื่อเจอปัญหาจัดการแก้ไขในทันทีและนำวิธีการที่ทำการแก้ไขแล้วไปใช้ในงานต่อไป ท่องไว้ “ผิดแก้ไข ใสใจแก้งาน”^{๘๓}

๔. การแก้ไขข้อผิดพลาดในงาน ช่วยให้มีไม่เสียเวลาในการทำงานในครั้งถัดไป^{๘๔}

๕. การใช้ปัญหาในการทำงานมาวางแผนพัฒนาในการทำงาน ช่วยทำให้งานนั้น ๆ สำเร็จออกมาอย่างมีคุณภาพ^{๘๕}

๖. การแก้ไขงานช่วยให้งานที่ทำมีความสมบูรณ์แบบมากยิ่งขึ้น^{๘๖}

๗. การแก้ไขงานโดยใช้ปัญญามาคอยกำกับจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพราะ ผู้ปฏิบัติงานจะมองเห็นภาพรวมของงานที่ทำและมีการใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น^{๘๗}

๘. การพิจารณาถึงขอบข่ายของงานหรือแม่แต่งานที่สำเร็จ แล้วพิจารณาถึงผลลัพธ์และปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างถี่ถ้วน รอบคอบทำให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ในส่วนนี้ ให้บุคลากรได้เกิดความรอบคอบในการทำงาน พิจารณาถึงปัญหาและสาเหตุเมื่องานสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว ก็ควรจะมีการประชุมทบทวนถึงการทำงานนั้น ๆ ว่า สิ่งใดเป็นปัญหาและอุปสรรค สิ่งใดเป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จ หากพบว่า มีปัญหาก็จะต้องรีบดำเนินการแก้ไขโดยเร่งด่วน การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรอบคอบในการทำงานอาจจะวางเป็นระบบให้มีการตรวจสอบรายงานผลอยู่เป็นประจำในส่วนนี้ก็จะช่วยให้บุคลากรมีความรอบคอบในการทำงานเพิ่มมากขึ้น^{๘๘}

๙. การแก้ไขงานด้วยการหาข้อมูลและความรู้เพิ่มเติม ช่วยส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๘๙}

๑๐. การปรับแก้รูปแบบในการทำงานผ่านปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ช่วยให้การดำเนินงานในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพที่มากขึ้น^{๙๐}

^{๘๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๘๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๘๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๘๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๘๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๘๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๖.

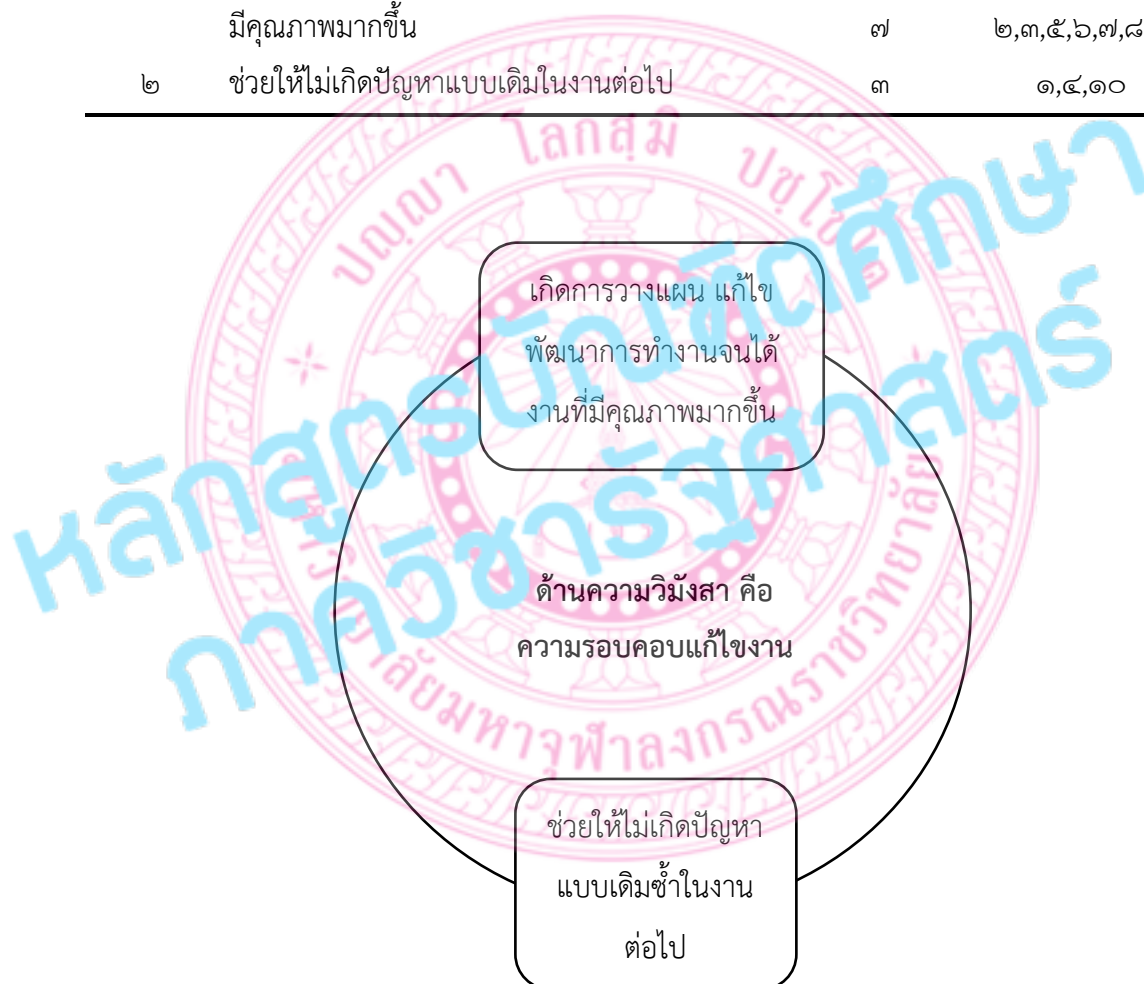
^{๘๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๖.

^{๙๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖.

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ **ด้านวิม้งสา** คือ ความรอบคอบแก้ไขงาน

ตารางที่ ๔.๒๘ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านวิม้งสา คือ ความรอบคอบแก้ไขงาน

ลำดับที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	คนที่
๑	เกิดการวางแผน แก้ไข พัฒนาการทำงานจนได้งานที่มีคุณภาพมากขึ้น	๗	๒,๓,๕,๖,๗,๘,๙
๒	ช่วยให้ไม่เกิดปัญหาแบบเดิมในงานต่อไป	๓	๑,๔,๑๐



แผนภาพที่ ๔.๙ สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านวิม้งสา คือ ความรอบคอบแก้ไขงาน

ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย : ธนุต์มย์ น้อยพานิช

๔.๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

สำหรับการวิเคราะห์อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๐ รูป/คน และสรุปรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

๔.๓.๑ ประเด็นคำถาม อุปสรรคต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

๑. การขาดความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ จะทำให้ไม่สามารถจัดระบบการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามเวลาและทรัพยากรที่กำหนด^{๙๑}

๒. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดี เช่น ห้องทำงานที่ร้อนหรือเสียงดัง สมมติในการทำงานจะลดลง^{๙๒}

๓. การขาดการตรวจสอบจะทำให้ไม่รู้ถึงข้อผิดพลาดในงานที่ได้ทำมา ส่งผลให้เกิดความผิดพลาดซ้ำแล้วซ้ำอีกในงานขึ้นไป^{๙๓}

๔. หากขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน จะส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายของการทำงานได้^{๙๔}

๔.๓.๒ ประเด็นคำถาม ข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

๑. การส่งเสริมความรู้ ความสามารถของบุคลากรช่วยให้สามารถจัดระบบการทำงาน โดยมีการทำงานแบบมีส่วนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนนโยบาย ให้มีการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับหน่วยงาน^{๙๕}

๒. สภาพแวดล้อมที่ดีมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น เช่น หากจัดสถานที่ให้เป็นระเบียบ มีอากาศถ่ายเทดี เสียงรบกวนน้อย จะช่วยให้จิตใจมีความผ่อนคลายทำให้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น^{๙๖}

^{๙๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๙๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๙๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๙๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๙๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

๓. ต้องฝึกให้มีการตรวจสอบตลอดเวลา เมื่อเจอปัญหาที่จัดการแก้ไขในทันทีและนำวิธีการที่ทำการแก้ไขแล้วไปใช้ในงานต่อไป^{๑๖๗}

๔. การเพิ่มความพวกเพียรในการทำงานจะต้องใช้การกระตุ้น ให้เกิดความเพียรในการทำงาน เช่น การได้รับค่าจ้างการได้รับคำชมหรือการได้รับสวัสดิการ หรือการมีผลงานที่จะนำไปใช้ในการเลื่อนยศตำแหน่ง เป็นต้น^{๑๖๘}

สรุปได้ว่า อุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบไปด้วย ๑) บุคลากรบางคนขาดความรู้ความเข้าใจในระบบงาน ๒) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดี มีมลภาวะ ๓) บุคลากรบางคนขาดการตรวจสอบกระบวนการทำงาน ๔) บุคลากรบางคนขาดความพวกเพียรในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการจัดการกับอุปสรรคข้างต้น ได้แก่ ๑) ควรส่งเสริมความรู้ ความสามารถของบุคลากรช่วยให้สามารถจัดระบบการทำงาน ๒) ควรจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมการทำงาน ๓) ควรฝึกให้มีการตรวจสอบกระบวนการทำงาน ๔) ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพวกเพียรในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

๔.๔ องค์ความรู้

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ทำให้ผู้วิจัยสามารถรวบรวมองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้ โดยจะนำเสนอแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ๑) องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย ๒) องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้และเนื้อหาของตัวแปรทั้ง ๓ ตัว ได้แก่ ๑) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๒) หลักอิทธิบาทธรรม ๓) แรงจูงใจในการทำงาน โดยแต่ละตัวแปรสามารถมีรายละเอียดตามแผนภาพที่ ๔.๑๐

^{๑๖๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๑๖๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖.

^{๑๖๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๖.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ



เป้าหมาย



ปัจจัย



แผนภาพที่ ๔.๑๐ องค์กรความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย : ธนุทธิ์ น้อยพานิช

จากแผนภาพที่ ๔.๑๐ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ” สรุปได้ว่า หลักอิทธิบาทธรรม และแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการมากยิ่งขึ้น โดยในแต่ละด้านมีลักษณะ ดังนี้

๑) หลักอิทธิบาทธรรม มีลักษณะ ดังนี้

๑) ฉันทะ คือ มีใจรักในการทำงาน ได้แก่ มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ เกิดความอยากและความยินดีในการทำงาน มีความอดทนในการทำงาน

๒) วิริยะ คือ พากเพียรในการทำงาน ได้แก่ มีความอดทน ไม่ท้อถอยต่อปัญหาและอุปสรรคที่พบเจอในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานของตนเอง เกิดการทำงานที่พยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายทั้ง เป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายส่วนบุคคล

๓) จิตตะ คือ ติดตามตรวจสอบงาน ได้แก่ เกิดจิตใจที่จดจ่อ มีความเอาใจใส่ในงานที่ทำให้เกิดการทำงานที่ดำเนินไปอย่างราบรื่นตามขั้นตอน จนบรรลุเป้าหมาย ลดความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน

๔) วิมังสา คือ รอบคอบแก้ไขงาน ได้แก่ เกิดการวางแผน แก้ไขพัฒนาการทำงานจนได้งานที่มีคุณภาพมากขึ้น ช่วยให้ไม่เกิดปัญหาแบบเดิมซ้ำในงานต่อไป

จะเห็นได้ว่าปัจจัยทั้ง ๒ ประการข้างต้น เป็นตัวส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒) แรงจูงใจในการทำงาน มีลักษณะ ดังนี้

๑) ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ได้แก่ ทำงานได้อย่างเป็นระบบแบบแผน พัฒนาความสามารถในการทำงานในด้านต่าง ๆ สร้างความมั่นใจในการทำงาน ช่วยในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น

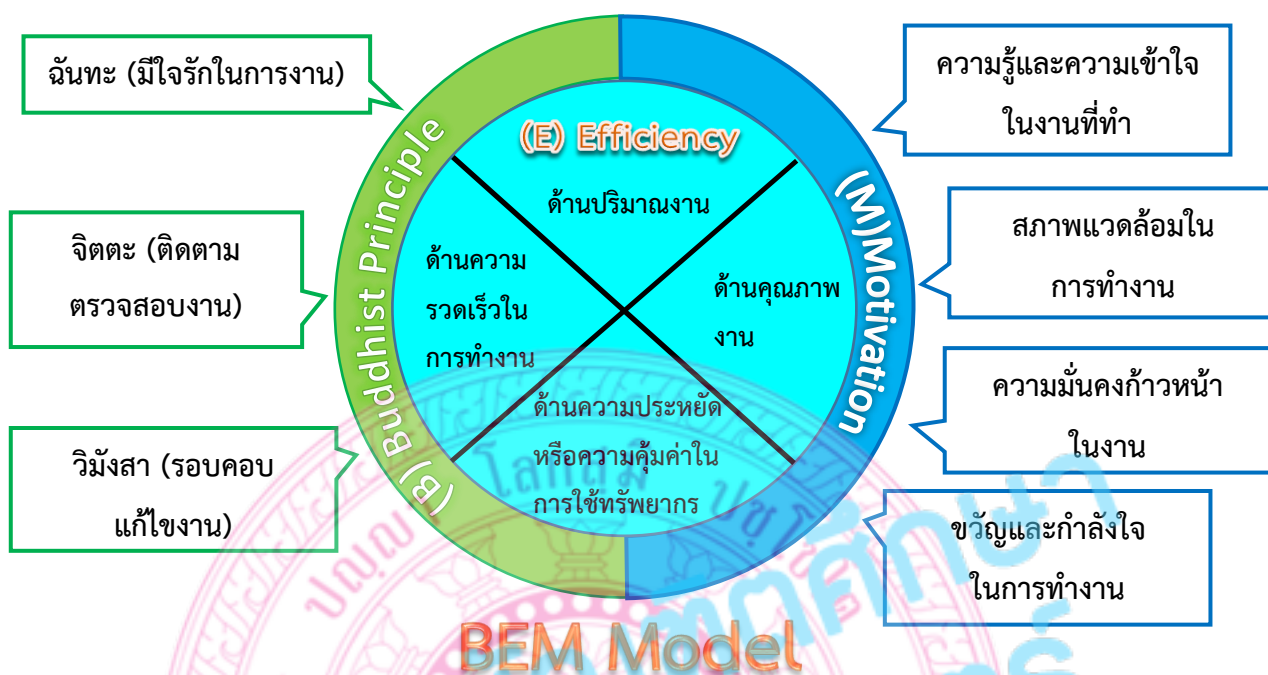
๒) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ เพิ่มความราบรื่นในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น เสริมสร้างความพร้อมในการทำงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สร้างความสุขในการทำงาน

๓) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ได้แก่ ช่วยให้เกิดการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือกันในด้านต่าง ๆ จนการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ช่วยให้เกิดความสบายใจในการทำงาน

๔) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ได้แก่ เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง บุคลากรมีความมั่นคงทางจิตใจ เสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน สร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กร

๕) ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้แก่ สามารถทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข สร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน

๔.๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย



แผนภาพที่ ๔.๑๑ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย : ธนุต์มี น้อยพานิช

จากแผนภาพที่ ๔.๑๑ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ” มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ หลักอิทธิบาทธรรม + แรงจูงใจในการทำงาน = ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ดังนี้

๑) B = Buddhist Principle คือ หลักพุทธธรรม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้นำหลักอิทธิบาทธรรม ที่เป็นหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ มาบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

๒) M = Motivation คือ แรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่คอยผลักดันหรือสิ่งที่จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดการดำเนินงานที่นำไปสู่ความสำเร็จผ่านการกระตุ้นโดยสิ่งแวดล้อมที่อยู่ล้อมรอบตัวบุคลากร

๓) E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานที่ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างประหยัด และเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด ผ่านการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็ว และได้มาตรฐาน เพื่อให้ได้ผลผลิต หรือผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) สามารถอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ จากผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้มีรายละเอียด ดังนี้คือ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น ๒ ส่วนคือ ส่วนที่ ๑ การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และส่วนที่ ๒ เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

๕.๑.๑ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับหลักอรรถิบาทธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.288) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบผลการศึกษา คือ ฉันทะ (มีใจรักในการทำงาน) ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.351) วิริยะ (พากเพียรในการทำงาน) ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.345) อยู่ในระดับมากที่สุด จิตตะ (ติดตามตรวจสอบงาน) ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.354) วิมังสา (รอบคอบแก้ไขงาน) ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.351) อยู่ในระดับมาก

ระดับแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.285) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบผลการศึกษา คือ ด้านความรู้และความเข้าใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.378) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.354)

ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = ๔.๒๐$, S.D. = ๐.๓๖๐) ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X} = ๔.๑๘$, S.D. = ๐.๓๕๑) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = ๓.๙๙$, S.D. = ๐.๓๘๘) อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๒๖$, S.D. = ๐.๒๓๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบผลการศึกษา คือ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ($\bar{X} = ๔.๓๒$, S.D. = ๐.๓๐๙) ด้านคุณภาพงาน ($\bar{X} = ๔.๓๐$, S.D. = ๐.๒๙๐) ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ($\bar{X} = ๔.๒๓$, S.D. = ๐.๓๑๙) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = ๔.๑๘$, S.D. = ๐.๓๓๕) อยู่ในระดับมาก

๕.๑.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า

๑) หลักอิทธิบาทธรรม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีทั้งหมด ๓ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ - ๐.๐๕ แสดงว่า หลักอิทธิบาทธรรม สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ ๓๘.๑ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วิมังสา (รอบคอบแก้ไขงาน) สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ ๓๐.๐ ฉันทะ (มีใจรักในงาน) สามารถทำนายได้ร้อยละ ๑๘.๗ จิตตะ (ติดตามตรวจสอบงาน) สามารถทำนายได้ร้อยละ ๔.๕ ตามลำดับ

๒) แรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีทั้งหมด ๔ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑-๐.๐๕ แสดงว่า แรงจูงใจในการทำงาน ร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ ๓๖.๓ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ ๒๕.๕ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถทำนายได้ร้อยละ ๑๙.๙ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน สามารถทำนายได้ร้อยละ ๑๖.๗ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถร้อยละ ๑๓.๙ ตามลำดับ

๕.๑.๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

สำหรับการวิเคราะห์อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๐ รูป/คน และสรุปรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

อุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบไปด้วย ๑) บุคลากรบางคนขาดความรู้ความเข้าใจในระบบงาน ๒) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดี มีมลภาวะ ๓) บุคลากรบางคนขาดการตรวจสอบกระบวนการทำงาน ๔) บุคลากรบางคนขาดความพากเพียรในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการจัดการกับอุปสรรคข้างต้น ได้แก่ ๑) ควรส่งเสริมความรู้ ความสามารถของบุคลากรช่วยให้สามารถจัดระบบการทำงาน ๒) ควรจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมการทำงาน ๓) ควรฝึกให้มีการตรวจสอบกระบวนการทำงาน ๔) ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพากเพียรในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓ ส่วน คือ ๑) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ๓) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยการประยุกต์ตามหลักอิทธิบาทธรรม โดยยกข้อค้นพบจากผลการวิจัยที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

๑. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จากผลการวิจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ทั้ง ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านปริมาณงาน ๒) ด้านคุณภาพงาน ๓) ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ๔) ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าความรวดเร็วในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ **นิมนวน ทองแสน**^๑ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลการปฏิบัติงานทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ปริมาณงาน ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยมีข้อผิดพลาดน้อยมาก ทำงานเสร็จในเวลาที่กำหนด และการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัด มีภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อัครเดช ไม้จันทร์**^๒ ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ ปริมาณการผลิต คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน ทั้ง ๓ ด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุพรรณษา บุญนิติภาพ**^๓ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อรสุดา ดุสิตรัตนกุล**^๔ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง” ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านได้ทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน และด้านความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร ซึ่งทั้ง ๓ ด้านอยู่ในระดับสูงทั้งหมด

^๑นิมนวน ทองแสน, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี”, สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกจัดการทั่วไป, (คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๗).

^๒อัครเดช ไม้จันทร์, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๖๐).

^๓สุพรรณษา บุญนิติภาพ, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่”, สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ วิชาเอกบริหารธุรกิจ, (คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๖๑).

^๔อรสุดา ดุสิตรัตนกุล, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง”, การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๗).

สอดคล้องกับ พระมหาคณาธิป จันทรสง่า^๕ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า จากการประเมินผลงานจากผู้บังคับบัญชาที่มีต่อข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร สามารถจำแนกผลการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานออกได้เป็น ๔ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มระดับดีมาก กลุ่มระดับดี กลุ่มระดับพอใช้ กลุ่มระดับปรับปรุง ซึ่งกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด คือ กลุ่มที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติระดับดี

๒. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า หลักอิทธิบาทธรรม มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มี ๓ ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยหลักอิทธิบาทธรรมร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ ๔๒.๕ แสดงให้เห็นว่า ฉันทะ (มีใจรักในงาน) จิตตะ (ติดตามตรวจสอบงาน) และวิมังสา (รอบคอบแก้ไขงาน) สามารถส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผ่านทางการเสริมสร้างหลักอิทธิบาทธรรม ไม่ว่าจะเป็นด้าน การสร้างความรักในการทำงาน การส่งเสริมความเพียรพยายามในการทำงาน การหมั่นตรวจสอบความถูกต้องของงานที่ตนเอง และการปรับปรุงวิธีการในการทำงาน เมื่อพบเจอกับปัญหาอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระชวลิวิทย์ อัครคมโม^๖ ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของอิทธิบาท ๔ เพื่อความสำเร็จ” พบว่า หลักอิทธิบาทธรรม ทั้ง ๔ ด้าน เป็นสิ่งที่คอยเกี่ยวพันกันเพื่อให้เกิดการแสวงหาความรู้เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินญา พงษ์สุทัศน์^๗ ได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้หลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัด

^๕พระมหาคณาธิป จันทรสง่า, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๖๑).

^๖พระชวลิวิทย์ อัครคมโม, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิค สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระไตรปิฎกศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

^๗พัชรินญา พงษ์สุทัศน์, “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้หลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔).

สุพรรณบุรี” พบว่า หลักอิทธิบาทธรรมทุกด้านมีส่วนช่วยให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติมีเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ **วิณา ขำคง**^๘ ได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี” พบว่า หลักอิทธิบาทธรรมทั้ง ๔ ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรีในระดับที่สูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ณัฐณิชา ไชยประเสริฐ**^๙ ได้ศึกษาเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารของ บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)” พบว่า หลักอิทธิบาทธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ภัทรพร จันตะนี**^{๑๐} ได้ศึกษาเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา” พบว่า หลักอิทธิบาท ๔ ทั้ง ๔ ด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา

แรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มี ๔ ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยแรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้ร้อยละ ๓๖.๓ แสดงให้เห็นว่า ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงานนั้น สามารถส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระสมพร ติสสวโร (สุรสิทธิ์)**^{๑๑} ได้ศึกษาเรื่อง “การสร้างแรงจูงใจในการทำบุญตามหลักบุญกิริยาวัตถุของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี” พบว่า

^๘วิณา ขำคง, “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔).

^๙ณัฐณิชา ไชยประเสริฐ, “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารของ บริษัท โทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕).

^{๑๐}ภัทรพร จันตะนี, “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา”, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕),

^{๑๑}พระสมพร ติสสวโร (สุรสิทธิ์), “การสร้างแรงจูงใจในการทำบุญตามหลักบุญกิริยาวัตถุของนักเรียนโรงเรียนอนุบาลบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๓).

สภาพแวดล้อมที่ดีมีส่วนช่วยให้นักเรียนสามารถส่งเสริมความรู้ผ่านการเรียนรู้ได้ดีมากขึ้น เหมือนกับงานวิจัยของ **พระครูวรธรรมวาที (นิพนธ์ ฉันทวฑฺฒ)**^{๑๒} ได้ศึกษาเรื่อง “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองในจังหวัดปทุมธานี” พบว่า ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมที่ดีนั้น มีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานได้ดีมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีการได้รับการยกย่องชมเชย เงินเดือน การมีโอกาสดำเนินการในงานมีส่วนช่วยให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ **สุจิตรา ฤาษีแก้ว**^{๑๓} ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” พบว่า การได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมเป็นส่วนที่ช่วยให้เกิดประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พิชญาภา ศิลาอ่อน**^{๑๔} ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเช่นกัน

๓. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ สำหรับการวิเคราะห์อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และสรุปรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้ พบว่า ๑) การขาดความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ จะทำให้ไม่สามารถจัดระบบการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามเวลาและทรัพยากรที่กำหนด ๒) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดี เช่น ห้องทำงานที่ร้อนหรือเสียงดัง สมาธิในการทำงานจะลดลง ๓) ระบบการตรวจสอบยังไม่มากพอ ๔) ยังคงมีปัจจัยบางประการที่ขัดขวางการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา พบว่า ๑) การส่งเสริมความรู้ ความสามารถของบุคลากรช่วยให้สามารถจัดระบบการทำงาน โดยมีการทำงานแบบมีส่วนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ

^{๑๒}พระครูวรธรรมวาที (นิพนธ์ ฉันทวฑฺฒ), “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองในจังหวัดปทุมธานี”, **ดุสิตนิพนธ์ปรัชญาดุสิตบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕).

^{๑๓}สุจิตรา ฤาษีแก้ว, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๖๕).

^{๑๔}พิชญาภา ศิลาอ่อน, “แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, **สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต**, (วิทยาลัยการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๖๖).

ขับเคลื่อนนโยบาย ให้มีการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับหน่วยงาน ๒) สภาพแวดล้อมที่ดีมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น เช่น หากจัดสถานที่ให้เป็นระเบียบ มีอากาศถ่ายเทดี เสียงรบกวนน้อย จะช่วยให้จิตใจมีความผ่อนคลายทำให้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น ๓) ต้องฝึกให้มีการตรวจสอบตลอดเวลา เมื่อเจอปัญหาจัดการแก้ไขในทันทีและนำวิธีการที่ทำการแก้ไขแล้วไปใช้ในงานต่อไป ๔) การเพิ่มความผูกพันในการทำงานจะต้องใช้การกระตุ้นให้เกิดความเพียรในการทำงาน เช่น การได้รับคำจ้ำจองการได้รับคำชมหรือการได้รับสวัสดิการ หรือการมีผลงานที่จะนำไปใช้ในการเลื่อนยศตำแหน่ง เป็นต้น

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) หน่วยงานควรมีนโยบายในการสร้างความรู้สึกรับประกันในงานที่ทำให้กับบุคลากร เนื่องจากการทำงานของบุคลากรจะมีความราบรื่นมากขึ้น เมื่อบุคลากรรู้สึกในงานที่ตนเองทำมีความมั่นคง เพราะการงานที่มีความมั่นคงจะช่วยให้ระดับความเครียดของบุคลากรที่มีต่องานลดลง เมื่อความเครียดลดลงแล้ว สมาธิในการทำงานก็จะมีมากยิ่งขึ้น

๒) หน่วยงานควรมีนโยบายในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เนื่องจากงานที่บุคลากรต้องพบเจอในแต่ละวันนั้นเต็มไปด้วยความเครียด การหมั่นเสริมสร้างกำลังใจในการทำให้แก่บุคลากรจะช่วยให้บุคลากรไม่หมดกำลังใจในการทำงานที่เต็มไปด้วยความเครียด

๓) หน่วยงานควรมีนโยบายในการส่งเสริมให้บุคลากรมีใจรักในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น เป็นที่ทราบกันอยู่แล้วบุคลากรสาธารณสุขนั้นจำเป็นต้องใช้ความรักในงานที่ทำอย่างมาก เนื่องจากงานที่ต้องพบเจอในแต่ละวันมีปริมาณงานในแต่ละวันมีจำนวนมาก ดังนั้นยังมีการส่งเสริมความรักในงานมากเท่าไรก็จะยิ่งช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เพิ่มมากยิ่งขึ้นเท่านั้น

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) หน่วยงานควรมีการเพิ่มค่าตอบแทนหรือเพิ่มเติมสวัสดิการให้เหมาะกับภาระหน้าที่บุคลากรต้องรับผิดชอบ รวมทั้งเพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เพื่อทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในงาน ทำให้บุคลากรสามารถใช้สมาธิจดจ่อในงานได้มากยิ่งขึ้น เพราะไม่ต้องห่วงเรื่องความมั่นคงในชีวิตเรื่องอื่น

๒) หน่วยงานควรส่งเสริมให้เกิดการมอบรางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานหนักเพิ่มมากขึ้น มีการประกาศเกียรติคุณสำหรับบุคลากรที่มีจิตอาสา มีจริยธรรมในการทำงาน รวมทั้งเสริมสร้าง

ความสัมพันธ์ในแผนกและหน่วยงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้นตาม

๓) หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ผ่านทางการใช้หลักอิทธิบาทธรรมเข้ามาประยุกต์ร่วมกับการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้จากที่มีใจรักมากอยู่แล้ว ความรักในการทำงานก็จะมีเพิ่มมากขึ้น ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้นด้วยเช่นกัน

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติเพิ่มเติม

๒) ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขตัวอื่นเพิ่มเติม เพื่อให้ได้มาซึ่งความครบถ้วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ให้มีความครบถ้วนยิ่งขึ้น

๓) การศึกษาครั้งนี้ศึกษาเพียงบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ เท่านั้น ดังนั้นควรศึกษากลุ่มตัวอย่างในพื้นที่อื่นเพิ่มเติม เพราะความแตกต่างของพื้นที่อาจนำมาซึ่งผลของการศึกษาที่มีความแตกต่างกันออกไป เพื่อใช้ในการปรับใช้ให้เข้ากับศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กันตยา เพิ่มผล. การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต,
๒๕๔๑.

จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. แรงจูงใจและการจูงใจ สร้างปาฏิหาริย์. กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้ากรู๊ป,
๒๕๔๖.

ชัชวาล เรื่องประพันธ์. สถิติพื้นฐาน. ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕. ขอนแก่น : คณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓.

ติน ปรัชญพฤทธิ. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะ
กรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๘.

ประคอง กรรณสูต. สถิติเพื่อการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรง
พิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. พื้นฐานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาศาสตร์, ๒๕๔๓.

วิทยา ด้านธำรงกุล. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น., ๒๕๔๖.

สุนาท ฆะณะรงค์. นโยบายสาธารณะและหลักการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง.
ขอนแก่น : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๐.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต). พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย. พิมพ์ครั้งที่ ๕๕. ม.ป.ท. :
ม.ป.พ., ๒๕๕๕.

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ. รายงานประจำปี ๒๕๖๓. ๒๕๖๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๒) ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ :

ณัฐธัญชชา ไชยประเสริฐ. “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารของ บริษัท โทคมธนาคารแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)”. **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕.

นิมนวน ทองแสน. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี”. **สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกจัดการทั่วไป**. คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๗.

พระครูวรธรรมวาที (นิพนธ์ ฉนทวุฑฺโฒ). “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองในจังหวัดปทุมธานี”. **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕.

พระครูสังฆรักษ์ณัฐวุฒิ คุณยุตฺโต (วิเชียรวรรณ). “แรงจูงใจตามหลักอริยาบท ๔ ที่มีต่อการเรียนบาลีของพระภิกษุสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.

พระชวัลวิทย์ อคฺคธมฺโม. “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระไตรปิฎกศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.

พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษมวงศ์รอด). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว”. **สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.

พระมหาคณาธิป จันทรสง่า. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร”. **สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๖๑.

พระมหาวิศิต ธีรวโส. “การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปกครองของพระสังฆาธิการระดับอำเภอ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๑”. **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระสมพร ตีสวโร (สุรสีห์). “การสร้างแรงจูงใจในการทำบุญตามหลักบุญกิริยาวัตถุของนักเรียนโรงเรียนอนุบาลบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๓.

พัชรินา พงษ์สุทัศน์. “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้หลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี”. **สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔.

พิชญานา ทิลาอ่อน. “แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. **สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต**. วิทยาลัยการจัดการ : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๖๖.

ภัทรพร จันตะนี. “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา”. **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๕.

วีณา ขำคง. “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี”. **สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔.

สุจิตรา ถาบันแก้ว. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๖๕.

สุพรรณษา บุญนิติภาพ. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่”. **สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ วิชาเอกบริหารธุรกิจ**. คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๖๑.

อัครเดช ไม้จันทร์. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา”. **สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๖๐.

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง”. **สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม)**. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๔) บทความ :

กนกรัตน์ ทวีสุข และกรรองกาญจน์ แก้วซัง. “แนวคิดแรงจูงใจตามหลักพระพุทธศาสนา”. **วารสารครู
ศาสตร์ปริทรรศน์**. ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๓ (๒๕๕๙) : ๑๔๗-๑๕๖.

กมลพร กัลยาณมิตร. “แรงจูงใจ ๒ ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ”. **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์**. ปีที่
๖ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๕๙) : ๑๗๕-๑๘๓.

ศิลป์ชัย สีมาวงค์อนันต์, สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, กมลลาศ ภูวนาธิพงศ์, และสุวัฒน์ รักขันโท. “การ
พัฒนาตนตามหลักอิทธิบาท 4 สำหรับบุคลากรในยุคไทยแลนด์ 4.0”. **วารสาร มจร
มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์**. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๒) : ๒๓๗-๒๕๒.

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพ็ญ. “แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการ
ประยุกต์ใช้”. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**. ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน
๒๕๖๓) : ๔๒๔-๔๓๖.

พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษมวงศ์รอด), เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง และอนุวัต กระสังข์. “แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว”. **วารสาร มจร การ
พัฒนา สังคม**. ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม ๒๕๖๒) : ๑-๑๔.

วิไล พรหมดาว. “แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู”. **วารสารบริหารการ
ศึกษาบัณฑิต**. ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๖๓) : ๔๙-๕๘.

(๕) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่และเอกสารอื่นๆ

รุ่งตะวัน บุรณ์พนากานต์. “การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน”. **เอกสารประกอบการสอน
รายวิชา การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. (คณะวิทยาการจัดการ : มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุดรธานี, ๒๕๕๙). (อัดสำเนา).

(๖) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

กรมควบคุมโรค. (สิงหาคม ๒๕๖๔). “จำนวนผู้ติดเชื้อโควิดในประเทศรายใหม่ และสะสม วันที่ 1
เม.ย. 64 – 24 ส.ค. 64”. **กรมควบคุมโรค**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : [https://ddc.moph
h.go.th/viralpneumonia/file/scoreboard/scoreboard_24082564 .pdf](https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/file/scoreboard/scoreboard_24082564.pdf)
[๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๔].

บรรณานุกรม (ต่อ)

- คลังข้อมูลสุขภาพ Health Data Center (HDC). “จำนวนบุคลากรสาธารณสุขจากแฟ้ม PROVIDER จำแนกตาม PROVIDERTYPE เขตสุขภาพที่ 6 จังหวัดสมุทรปราการ ปีงบประมาณ 2564”. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : [https://spk.hdc.moph.go.th/hdc/reports/report.php?source=pformatted/format1php &cat_id=c11dad88f80061c70cd1ae96b500d017&id=680c8ce3c9c0f0bd6d9734664ad4eb13](https://spk.hdc.moph.go.th/hdc/reports/report.php?source=pformatted/format1php&cat_id=c11dad88f80061c70cd1ae96b500d017&id=680c8ce3c9c0f0bd6d9734664ad4eb13) [๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔].
- ปีทมาพร ท่อชู. (๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙). “ประโยชน์การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน”. **Thai-landindustry.com**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.thailandindustry.com/in_dust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=771 [๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๖].
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). “พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม”. **84000.org**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://84000.org/tipitaka/dic/d_item.php?i=213 [๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔].
- สุภโชค เวชภัณฑ์เกสัช. (๖ ตุลาคม ๒๕๖๓). “การขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ 2564”. กระทรวงสาธารณสุข. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.stopcorruption.moph.go.th/application/editors/userfiles/files/การขับเคลื่อนนโยบาย%20สธ_%20ปี%2064.pdf [๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔].
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต). “การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน”. **วัดญาณเวศกวัน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.watnyanaves.net/th/book-reading/27/5> [๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔].
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔). “ประกาศสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔”. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.rdpb.go.th/MediaUploader/File/10842/ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ%20ขรก%20.2563.pdf> [๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๔].
- หทัยกาญจน์ ตรีสุวรรณ. (๒๖ เมษายน ๒๕๖๔). “โควิด-19: ความคิด ชีวิต จิตใจ และการตัดสินใจของ “นักรบเสื้อกาวน์””. **BBC NEWS ไทย**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.bbc.com/thai/thailand-56884204> [๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๔].

บรรณานุกรม (ต่อ)

HREX.asia. (๑๑ เมษายน ๒๕๖๒). “สิ่งสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานคืออะไร”. HREX.asia. [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/whyimportantmotivation/#i> [๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๖].

The Standard Team. (๑๒ มกราคม ๒๕๖๔). “12 มกราคม 2563 – พบผู้ป่วยโควิด-19 รายแรกในประเทศไทย”. The Standard. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://thestandard.co/onthisday120163/> [๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔].

WorkpointTODAY. (๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔). “‘หมอแก้ว’ เปิดใหม่ไลน์ครบ 500 วัน โควิด-19 ในไทยกับการวิ่งมาราธอนที่คนไทยทุกคนต้องไปด้วยกัน”. WorkpointTODAY. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://workpointtoday.com/covid19-150521-2/> [๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๔].

๒. ภาษาอังกฤษ

2. Secondary Sources

(I) Books:

Best, J.W., *Research in Education*. New Jersey: Prentice – Hall, 1997.

Cronbach, Lee J., *Essentials of Psychological Testing*, 4th ed. New York: Harper & Row Publication, 1971.

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

Maslow, A.H., *Motivation and Personality*. New Delhi: Prabhat Books, 2015.

Peterson, E., & Plowman, G.E. *Business Organization and Management (Third Edition)*. Illinois: Richard D. Irwin, 1953.

Simon, H. A., *Administration Behavior*. New York: The Memillian, 1960.

Steers, R. M., & Porter, L. W. *Motivation and Work Behavior*. Singapore: CHONG MOH OFFSET PRINTING PTE LTD., 1987.

Yamane, Taro. *Statistic: An Introductory Analysis Third editions*. New York: Harper and Row Publication, 1973.

(II) Articles:

Stromborg, M.F. “Selecting an instrument to measure quality of life”, *Oncology Nursing Forum*, Vol.11 No. 5 (September-October 1984): 88-91.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(V) Electronics:

World Health Organization (WHO). (2020, February 11). BREAKING “We now have a name for the #2019nCoV disease:COVID-19.I’ll spell it: C-O-V-I-D hyphen one nine – COVID-19”-@DrTedros #COVID19. World Health Organization (WHO). [Twitter]. Retrieved from: <https://twitter.com/WHO/status/1227248333871173632/photo/1> [21 August 2021].









แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามจัดทำขึ้น เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๕ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ตอนที่ ๕ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

๒. แบบสอบถามฉบับนี้ จะใช้สำหรับเก็บข้อมูลตามที่คณะของท่าน โดยผู้ศึกษาจะนำข้อมูล ที่ได้ไปวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูลสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

๓. กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้ศึกษาจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับ และนำเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อสถานภาพของท่านแต่อย่างใด จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ได้กรุณาตอบแบบสอบถามชุดนี้ให้ครบถ้วน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับอนุเคราะห์จากท่านผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

นายธนุต์ม์ น้อยพานิช

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความตามสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม (กรุณาตอบทุกข้อ)

๑. เพศ

ชาย

หญิง

๒. อายุ

๑๘ - ๒๑ ปี

๒๑ - ๓๐ ปี

๓๑ - ๔๐ ปี

๔๑ - ๕๐ ปี

มากกว่า ๕๐ ปี

๓. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

สูงกว่าปริญญาตรี

๔. อายุการทำงาน

ต่ำกว่า ๑ ปี

๑ - ๕ ปี

๖ - ๑๐ ปี

๑๐ ปีขึ้นไป

๕. ตำแหน่งงาน

แพทย์

ทันตแพทย์

พยาบาลวิชาชีพ

เจ้าพนักงานสาธารณสุข

นักวิชาการสาธารณสุข

เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

เภสัชกร

ตำแหน่งอื่น ๆ ระบุ _____

๖. รายได้ต่อเดือน

ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท

๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท

๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท

๓๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง โปรดกรอกเครื่องหมาย ✓ ตามความเป็นจริง โดยมีเกณฑ์การให้ระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ ๕ หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ ๔ หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ ๓ หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ ๒ หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ ๑ หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
	๑. ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ					
๑	ลักษณะงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
๒	ท่านมีการฝึกอบรม ก่อนที่จะได้ลงมือปฏิบัติงานจริง					
๓	ท่านมีความรู้ตามระเบียบปฏิบัติ หรือมาตรฐานของงานในหน้าที่ที่กำลังทำอยู่					
๔	ท่านมีความเข้าใจ และการเห็นความสำคัญของงานที่กำลังทำอยู่					
๕	ท่านเข้าใจขั้นตอนในการปฏิบัติงานและไม่มีความยุ่งยากซับซ้อนในแต่ละขั้นตอน					
๖	ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่สามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จตั้งแต่ต้นจนสำเร็จด้วยตัวเอง					
	๒. สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
๗	ความสะดวก ความเหมาะสมในห้องพักงานของสถานที่ปฏิบัติงาน					
๘	ในหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานเพียงพอ					

ข้อที่	แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๙	ความเหมาะสมเพียงพอของห้องรับประทานอาหาร และสถานที่พักผ่อน					
๑๐	สภาพแวดล้อมภายในบริเวณห้องปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสะอาด แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิในการทำงาน ฝุ่นละออง และความปลอดภัย					
๑๑	ความเพียงพอต่อวัสดุ อุปกรณ์และครุภัณฑ์ต่างๆที่ใช้ ในสำนักงานหรือหน่วยปฏิบัติงาน					
๑๒	มีการจัดกิจกรรมสันทนาการในสถานที่ทำงาน					
๑๓	มีระบบการรักษาความปลอดภัยในบริษัทที่ได้ มาตรฐาน					
	๓. ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน					
๑๔	ท่านได้ให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงาน					
๑๕	ท่านได้ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเพื่อน ร่วมงาน					
๑๖	ท่านยอมรับในด้านความรู้ ความสามารถในการทำงาน ของเพื่อนร่วมงาน					
๑๗	เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นจะมีการร่วมกันหาแนว ทางแก้ไขจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย					
๑๘	มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในทีมอย่างชัดเจน					
๑๙	มีการยอมรับในด้านการให้คำชมและคำตักเตือนของ เพื่อนร่วมงาน					

ข้อที่	แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
	๔. ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน					
๒๐	ท่านมีความรู้สึกชอบ และสนุกกับงานที่ท่านทำ					
๒๑	ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้ และพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
๒๒	งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ จะช่วยให้ท่านมีเกียรติยศชื่อเสียง และโอกาสก้าวหน้าด้านกรงาน					
๒๓	ท่านมีคู่มือในการปฏิบัติงานและคำสั่งงานที่ช่วยให้ปฏิบัติงานได้รวดเร็ว					
๒๔	มีหลักการที่มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและปรับเลื่อนตำแหน่งงาน					
๒๕	มีการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเพิ่มความรู้ความสามารถทางอาชีพ เช่น การฝึกอบรมการศึกษาดูงานและการศึกษาต่อ เป็นต้น					
๒๖	ท่านมี โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามความสามารถ					
	๕. ขวัญและกำลังใจในการทำงาน					
๒๗	ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร					
๒๘	ท่านได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ					
๒๙	สวัสดิการที่องค์กรจัดให้มีมากกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด					
๓๐	องค์กรได้ให้ค่าตอบแทนแก่พนักงานที่ช่วยปรับปรุงงานขององค์กรอย่างเหมาะสม					
๓๑	มีนโยบายและการบริหารด้านการพัฒนาบุคลากรที่ดี					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง โปรดกรอกเครื่องหมาย ✓ ตามความเป็นจริง

ข้อที่	หลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
	๑. ฉันทะ(มีใจรักในการทำงาน)					
๑	ท่านมีความรักต่องาน และหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่					
๒	ท่านเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
๓	ท่านรู้สึกสบายใจขณะปฏิบัติงาน					
๔	เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ท่านรู้สึกโปร่งโล่ง และเบิกบาน					
๕	ท่านภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่					
	๒. วิริยะ(พากเพียรในการทำงาน)					
๖	ท่านปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น					
๗	ท่านปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำ					
๘	ท่านพยายามอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ					
๙	ท่านไม่ละความพยายามในการปฏิบัติ แม้จะพบกับอุปสรรค					
๑๐	ท่านมีหาความรู้เพิ่มเติม เมื่อมีเวลาว่าง					
	๓. จิตตะ(ติดตามตรวจสอบงาน)					
๑๑	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันที่เมื่อถึงเวลา					
๑๒	ท่านควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
๑๓	ท่านศึกษารายละเอียดของงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ					
๑๔	ท่านตรวจตราดูแลความเรียบร้อยของงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ					
๑๕	ท่านปฏิบัติงานโดยมีการแบ่งเวลาไว้อย่างชัดเจน					

ข้อที่	หลักกิตติบาทธรรมของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
	๔. วิมังสา(รอบคอบแก้ไขงาน)					
๑๖	ท่านมักจะคิดถึงผลดี - ผลเสียที่จะเกิดขึ้นก่อนการปฏิบัติงาน					
๑๗	ท่านศึกษาหาวิธีการ หรือเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
๑๘	ท่านคิดหาวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด					
๑๙	ท่านมักค้นหาสาเหตุของการปฏิบัติที่ไม่ได้ผล					
๒๐	ท่านมักจะแก้ไขการปฏิบัติให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป					

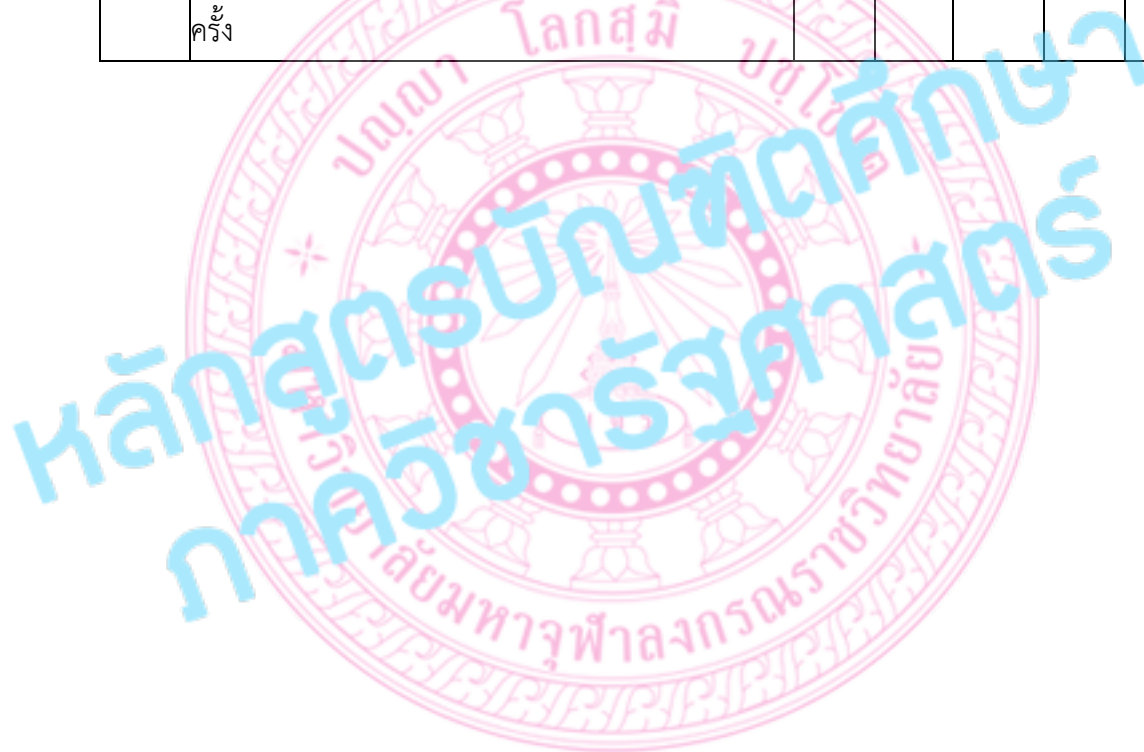
ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง โปรดกรอกเครื่องหมาย ✓ ตามความเป็นจริง

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
	๑. ด้านปริมาณงาน					
๑	ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณงานตามที่องค์กรกำหนด					
๒	ผลงานที่ออกมามีปริมาณตามที่องค์กรต้องการ					
๓	องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายในปริมาณที่พอดีไม่มากเกินไป					
๔	ปริมาณงานที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน					

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๒. ด้านคุณภาพงาน						
๕	ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีข้อผิดพลาดน้อยมาก					
๖	องค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน					
๗	ท่านทำงานมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้					
๘	ท่านทำงานได้ตรงตามเป้าหมายและงานออกมามีคุณภาพดี					
๙	คุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อองค์กรภายนอก					
๑๐	คุณภาพงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์ที่กักที่ยอมรับได้					
๓. ด้านความรวดเร็วในการทำงาน						
๑๑	ท่านทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด					
๑๒	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
๑๓	มีความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ					
๑๔	ท่านไม่ทำให้องค์กรเสียเวลาในการทำงาน เพราะมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลา					
๑๕	ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน					
๔. ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร						
๑๖	ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าในแต่ละงาน					
๑๗	มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมก่อนเริ่มปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด ๕	มาก ๔	ปานกลาง ๓	น้อย ๒	น้อยที่สุด ๑
๑๘	มีการซ่อมแซม วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อยืดอายุการใช้งาน อย่างสม่ำเสมอ					
๑๙	มีการนำวัสดุ อุปกรณ์ กลับมาใช้ใหม่ เช่น ถุงพลาสติก กระดาษ ซองเอกสาร เป็นต้น					
๒๐	มีการปิดไฟ หรือถอดปลั๊กอุปกรณ์ที่ไม่ได้ใช้งานออกทุก ครั้ง					



ตอนที่ ๕ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

๑. ด้านปัจจัยในการทำงาน

ปัญหา อุปสรรค

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

๒. ด้านการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรม

ปัญหา อุปสรรค

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

ขอขอบคุณในการตอบแบบสอบถาม

ผู้จัดทำแบบสอบถาม

นายธนต์ม์ น้อยพานิช

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

คำแนะนำ ๑. แบบสัมภาษณ์นี้ประกอบด้วยประเด็นการสัมภาษณ์ จำนวน ๒ ตอน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ นามสกุล

อายุปี วุฒิการศึกษา อาชีพ

ตำแหน่ง/หน้าที่รับผิดชอบปัจจุบัน

สถานที่สัมภาษณ์

หน่วยงานที่สังกัด

วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์ เวลา

ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์

เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

๑. ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

๒. สภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างไร

.....
.....
.....
.....

๓. ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างไร

.....
.....
.....
.....

๔. ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างไร

.....
.....
.....
.....

๕. ขวัญ และกำลังใจในการทำงาน สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างไร

.....
.....
.....
.....

๖. ฉันทะ คือ ความมีใจรักในการทำงาน สามารถนำไปบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างไร

.....
.....
.....
.....

๗. **วิริยะ** คือ ความพากเพียรในการทำงาน สามารถนำไปบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างไร

.....

.....

.....

๘. **จิตตะ** คือ ความติดตามตรวจสอบงาน สามารถนำไปบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างไร

.....

.....

.....

๙. **วิมังสา** คือ ความรอบคอบแก้ไขงาน สามารถนำไปบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้อย่างไร

.....

.....

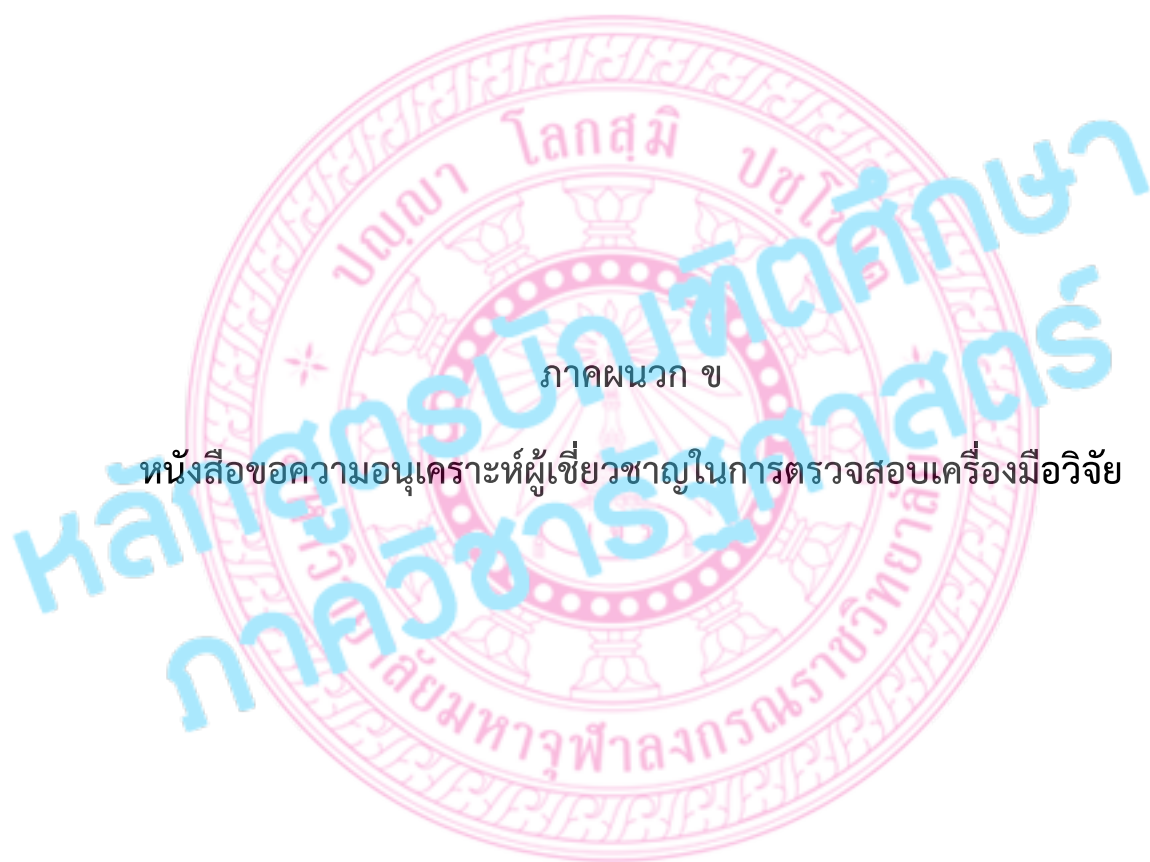
.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านในความอนุเคราะห์สำหรับการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

นายธนุต์ม์ น้อยพานิช

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรนิเทศศึกษา โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)
 ที่ อว.๘๐๐๕.๒/ ก ๑๐๑ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๕
 เรื่อง ขออนุมัติตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์

นมัสการ พระปลัดระพีณ พุทธิสารโร, ผศ.ดร.

เนื่องด้วย นายธนุตม์ นามสกุล น้อยพานิช รหัสประจำตัวนิสิต ๖๔๐๑๒๐๔๑๑๒
 นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
 วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัด
 สมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่า
 พระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็น
 ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำสารนิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐ
 ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ
 ความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมส่งมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ผู้ประสานงาน : นายธนุตม์ น้อยพานิช
 โทรติดต่อกับ ๐๘๗-๘๘๕-๔๓๑๖

ฉันทิสรอด
 พระปลัดระพีณ พุทธิสารโร

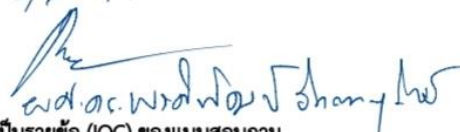


ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่า IOC

หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต

๑๖๐/๕๖


 ผศ.ดร.พงษ์พูน ฐิตัญญกุล

ผลการทาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (IOC) ของแบบสอบถาม
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ผู้วิจัย นายอนุตม์ น้อยพานิช

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ข้อที่	แรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปผลและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๑. ความรู้และความเข้าใจในงาน ที่ทำ									
๑	ลักษณะงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	ท่านมีการฝึกอบรม ก่อนที่จะได้ ลงมือปฏิบัติงานจริง	๑	๐	๑	๑	๐	๓	๐.๖	ใช้ได้
๓	ท่านมีความรู้ตามระเบียบปฏิบัติ หรือมาตรฐานของงานในหน้าที่ที่ กำลังทำอยู่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	ท่านมีความเข้าใจ และการเห็น ความสำคัญของงานที่กำลังทำอยู่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	ท่านเข้าใจขั้นตอนในการ ปฏิบัติงานและไม่มีความยุ่งยาก ซับซ้อนในแต่ละขั้นตอน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๖	ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่ สามารถรับผิดชอบโดยเบ็ดเสร็จ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จด้วยตัวเอง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

ข้อที่	แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปผลและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๒. สภาพแวดล้อมในการทำงาน									
๑	ความสะอาด ความเหมาะสมใน ห้องทำงานของสถานที่ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๐	๑	๕	๐.๘	ใช้ได้
๒	ในหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน เพียงพอ	๑	๑	๑	๐	๑	๕	๐.๘	ใช้ได้
๓	ความเหมาะสมเพียงพอของห้อง รับประทานอาหารและสถานที่ พักผ่อน	๑	๑	๑	๐	๑	๕	๐.๘	ใช้ได้
๔	สภาพแวดล้อมภายในบริเวณห้อง ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสะอาด แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิในการ ทำงาน ฝุ่นละออง และความ ปลอดภัย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	ความเพียงพอต่อวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ต่างๆที่ใช้ใน สำนักงานหรือหน่วยปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๐	๑	๕	๐.๘	ใช้ได้
๖	มีการจัดกิจกรรมสันทนาการใน สถานที่ทำงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๗	มีระบบการรักษาความปลอดภัย ในบริษัทที่ได้มาตรฐาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓. ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน									
๑	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรม พบปะ สังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน ปกติ	๑	-๑	๑	๐	๑	๒	๐.๔	ตัดทิ้ง

ข้อที่	แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปผลและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๒	ท่านได้ให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	ท่านได้ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
๔	ท่านยอมรับในด้านความรู้ความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นจะมีการร่วมกันหาแนวทางแก้ไขจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๖	มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในทีมอย่างชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๗	มีการยอมรับในด้านการให้คำชมและคำตักเตือนของเพื่อนร่วมงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔. ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน									
๑	ท่านมีความรู้สึกชอบ และสนุกกับงานที่ทำ	๑	๐	๑	๑	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๒	ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้ และพัฒนางานที่ได้รับมอบอย่างเต็มที่	๑	๐	๑	๑	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๓	งานที่ท่านทำอยู่ขณะนี้ช่วยให้ท่านมีเกียรติยศ ชื่อเสียง และโอกาสก้าวหน้าด้านกรงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	ท่านมีคู่มือในการปฏิบัติงานและคำสั่งงานที่ช่วยให้ปฏิบัติงานได้รวดเร็ว	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
๕	มีหลักการที่มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบและปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน	๑	๑	๑	๐	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้

ข้อที่	แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปผลและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๖	มีการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเพิ่มความรู้ความสามารถทางอาชีพ เช่น การฝึกอบรมการศึกษาดูงานและการศึกษาต่อ เป็นต้น	๑	๑	๑	๑	๑	๓	๐.๖	ใช้ได้
๗	ท่านมี โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามความสามารถ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕. ขวัญและกำลังใจในการทำงาน									
๑	ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร	๑	๐	๑	๑	๐	๓	๐.๖	ใช้ได้
๒	ท่านได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ	๑	๐	๑	๐	๑	๓	๐.๖	ใช้ได้
๓	สวัสดิการที่องค์กรจัดให้มียิ่งกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด	๑	๐	๑	๑	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๔	องค์กรได้ให้ค่าตอบแทนแก่พนักงานที่ช่วยปรับปรุงงานขององค์กรอย่างเหมาะสม	๑	๐	๑	๐	๑	๓	๐.๖	ใช้ได้
๕	มีนโยบายและการบริหารด้านการพัฒนาบุคลากรที่ดี	๑	๐	๑	๑	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้

ข้อที่	หลักอิทธิบาทธรรมของบุคคลากร สาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัด สมุทรปราการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปผลและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๑. ฉันทะ(มีใจรักในการทำงาน)									
๑	ท่านมีความรักต่องาน และหน้าที่ ที่ปฏิบัติอยู่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	ท่านเต็มใจในปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
๓	ท่านรู้สึกสบายใจขณะปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ท่านรู้สึก โปร่งโล่ง และเบิกบาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	ท่านภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒. วิริยะ(พากเพียรในการทำงาน)									
๑	ท่านปฏิบัติงานด้วยความ กระตือรือร้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	ท่านปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นประจำ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	ท่านพยายามอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้ประสบ ความสำเร็จ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	ท่านไม่ละความพยายามในการ ปฏิบัติ แม้จะพบกับอุปสรรค	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
๕	ท่านมีหาความรู้เพิ่มเติม เมื่อมี เวลาว่าง	๑	๑	๑	๐	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๓. จิตตะ(ติดตามตรวจสอบงาน)									
๑	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันที เมื่อถึงเวลา	๑	๑	๑	๐	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๒	ท่านควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
๓	ท่านศึกษารายละเอียดของงานที่ ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

ข้อที่	หลักกอิทธิบาทธรรมของบุคคลากร สาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัด สมุทรปราการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปผลและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๔	ท่านตรวจตราดูแลความเรียบร้อย ของงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	ท่านปฏิบัติงานโดยมีการแบ่ง เวลาไว้อย่างชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔. วิมังสา(รอบคอบแก้ไขงาน)									
๑	ท่านมักจะคิดถึงผลดี - ผลเสียที่ จะเกิดขึ้นก่อนการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๐	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๒	ท่านศึกษาหาวิธีการ หรือเทคนิค ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
๓	ท่านคิดหาวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	ท่านมักค้นหาสาเหตุของการ ปฏิบัติที่ไม่ได้ผล	๑	๑	๑	๐	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๕	ท่านมักจะแก้ไขการปฏิบัติให้ดีขึ้น ในครั้งต่อไป	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการทำงานของ บุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปผลและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๑. ด้านปริมาณงาน									
๑	ท่านสามารถทำงานได้ปริมาณงานตามที่ต้องการกำหนด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	ผลงานที่ออกมามีปริมาณตามที่องค์กรต้องการ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายในปริมาณที่พอดีไม่มากเกินไป	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	ปริมาณงานที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒. ด้านคุณภาพงาน									
๑	ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยมีข้อผิดพลาดน้อยมาก	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	องค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	ท่านทำงานมีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
๔	ท่านทำงานได้ตรงตามเป้าหมายและงานออกมามีคุณภาพดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	คุณภาพของงานเป็นที่ยอมรับต่อองค์กรภายนอก	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๖	คุณภาพงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์ที่คิดที่ยอมรับได้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓. ด้านความรวดเร็วในการทำงาน									
๑	ท่านทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการทำงานของ บุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					สรุปผลและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๒	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๓	มีความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่ สำเร็จ	๑	๑	๑	๑	๐	๔	๐.๘	ใช้ได้
๔	ท่านไม่ทำให้องค์กรเสียเวลาใน การทำงาน เพราะมีนโยบายการ ทำงานที่ตรงต่อเวลา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	ปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่ กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕. ด้านความประหยัดหรือความ คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร									
๑	ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่าง คุ้มค่าในแต่ละงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๒	มีการวางแผนการใช้ทรัพยากร อย่างเหมาะสมก่อนเริ่ม ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๐	๑	๔	๐.๘	ใช้ได้
๓	มีการซ่อมแซม วัสดุ อุปกรณ์ เพื่อ ยืดอายุการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๔	มีการนำวัสดุ อุปกรณ์ กลับมาใช้ ใหม่ เช่น ถุงพลาสติก กระดาษ ของเอกสาร เป็นต้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้
๕	มีการปิดไฟ หรือถอดปลั๊ก อุปกรณ์ที่ไม่ได้ใช้งานออกทุกครั้ง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑	ใช้ได้



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/ ๒๕๖๕



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โชนปี ชั้น ๕ ห้อง B๕๐๔
เลขที่ ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอมัญจาคีรี
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๐๕๓
E-mail: gps@mcu.ac.th

๖ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายธนุตย์ น้อยพานิช รหัสประจำตัวนิสิต ๖๔๐๑๒๐๔๑๑๒ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ผู้ประสานงาน : นายธนุตย์ น้อยพานิช

โทรติดต่อก่อน : ๐๘๗-๘๘๕-๔๓๑๖

(นางเฉลิมลักษณ์ วิจิตรานนท์)

รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดฯ รักษาการแทน
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)



๗๕๐๑/๒๖ / ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๑




ผศ.ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์
 อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
 สาขารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
 คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 ๕ ๖๓ ๖๖

ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม
 เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข
 อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
 ผู้วิจัย นายธนตม์ น้อยพานิช
 หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.971	71

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q2.1.1	300.00	768.414	.347	.971
Q2.1.2	300.40	754.731	.612	.970
Q2.1.3	300.27	765.030	.417	.970
Q2.1.4	299.93	764.340	.389	.970
Q2.1.5	300.03	759.137	.545	.970
Q2.1.6	299.90	768.576	.275	.971
Q2.2.1	300.20	764.097	.512	.970
Q2.2.2	300.23	764.530	.521	.970
Q2.2.3	301.03	746.792	.630	.970
Q2.2.4	300.33	758.713	.477	.970
Q2.2.5	300.27	755.720	.592	.970
Q2.2.6	301.03	743.826	.663	.970
Q2.2.7	300.70	749.252	.557	.970
Q2.3.1	299.77	765.564	.391	.970
Q2.3.2	299.73	764.202	.485	.970
Q2.3.3	299.87	761.430	.506	.970
Q2.3.4	300.00	757.379	.455	.970
Q2.3.5	299.93	768.685	.375	.970
Q2.3.6	299.90	759.541	.450	.970
Q2.4.1	299.97	756.516	.605	.970
Q2.4.2	299.97	751.482	.580	.970
Q2.4.3	300.37	760.447	.399	.971
Q2.4.4	300.50	758.948	.579	.970
Q2.4.5	300.43	745.289	.559	.970
Q2.4.6	300.37	748.930	.655	.970
Q2.4.7	300.57	743.633	.531	.971
Q2.5.1	300.07	748.961	.728	.970
Q2.5.2	300.37	754.654	.459	.970
Q2.5.3	300.47	745.085	.638	.970
Q2.5.4	300.73	744.754	.667	.970
Q2.5.5	300.60	740.731	.688	.970
Q3.1.1	299.83	757.454	.623	.970
Q3.1.2	299.70	758.631	.680	.970


Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q3.1.3	300.07	755.582	.654	.970
Q3.1.4	299.57	772.599	.294	.971
Q3.1.5	299.63	765.757	.540	.970
Q3.2.1	299.67	764.092	.586	.970
Q3.2.2	299.67	759.816	.655	.970
Q3.2.3	299.63	764.930	.493	.970
Q3.2.4	299.67	768.575	.411	.970
Q3.2.5	299.83	755.523	.680	.970
Q3.3.1	299.77	764.806	.521	.970
Q3.3.2	299.83	759.316	.628	.970
Q3.3.3	299.80	763.890	.484	.970
Q3.3.4	299.83	756.764	.710	.970
Q3.3.5	299.83	761.109	.645	.970
Q3.4.1	299.73	762.547	.539	.970
Q3.4.2	299.80	756.372	.727	.970
Q3.4.3	299.87	756.189	.659	.970
Q3.4.4	299.73	760.409	.610	.970
Q3.4.5	299.70	764.079	.570	.970
Q4.1.1	300.17	751.868	.744	.970
Q4.1.2	300.20	750.786	.735	.970
Q4.1.3	300.33	756.851	.445	.970
Q4.1.4	300.17	758.351	.564	.970
Q4.2.1	300.17	754.282	.739	.970
Q4.2.2	300.17	754.971	.657	.970
Q4.2.3	300.17	756.351	.619	.970
Q4.2.4	300.10	755.679	.729	.970
Q4.2.5	300.17	756.282	.753	.970
Q4.2.6	300.30	761.803	.418	.970
Q4.3.1	299.93	770.409	.275	.971
Q4.3.2	300.00	757.034	.650	.970
Q4.3.3	300.07	760.892	.618	.970
Q4.3.4	300.13	757.154	.635	.970
Q4.3.5	300.13	766.051	.414	.970

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q4.4.1	300.03	755.689	.700	.970
Q4.4.2	300.13	751.913	.676	.970
Q4.4.3	300.13	754.051	.726	.970
Q4.4.4	300.17	755.661	.638	.970
Q4.4.5	299.90	759.197	.632	.970

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์

The seal of Rajabhat Phitsanulok University is visible in the background, featuring a central emblem with a crown and a sunburst, surrounded by Thai text. The text around the seal includes 'มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม' (Rajabhat Phitsanulok University) and 'มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม' (Rajabhat Phitsanulok University).



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

ที่ อว ๘๐๐๕.๒/๓๖๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี)
เลขที่ ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐ โทร. ๐-๓๕๒๔-๘๐๙๓

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิติเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายแพทย์สาธารณสุข จังหวัดสมุทรปราการ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายธนุญช์ น้อยพานิช รหัสประจำตัวนิติ ๖๔๐๑๒๐๔๑๑๒ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง
วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ผู้ประสานงาน : นายธนุญช์ น้อยพานิช

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๗-๘๘๕-๔๓๑๖

(นางเฉลิมลักษณ์ วิจิตรานนท์)


รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดฯ รักษาการแทน
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ



ภาคผนวก ซ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

ที่ ฮว ๕๐๐๕๒/๖ ๒๐๒๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อาคารพระราชมณเฑียร (นคร ธนบุรี)
เลขที่ ๕๕ หมู่ ๕ ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๕๕๑๓๐ โทร. ๐-๕๕๒๕-๕๐๐๕

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้ผลิตสัมภาระกับข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางสาวกัทธานันท์ สุวิศักดิ์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาระขอใช้ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายธนุทธิ์ น้อยพานิช รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๐๒๐๕๕๒๖๖ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาระ และ
เก็บข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทั้งนี้เป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี และขอทราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์


ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์พัฒน์ ใจคนบุรีรักษ์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ผู้ประสานงาน : นายธนุทธิ์ น้อยพานิช
โทรศัพท์ ๐๕๕๒-๕๕๕-๕๒๖๖

(นางสาวกัทธานันท์ สุวิศักดิ์)
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

ที่ ฮว ๕๐๐๕๒/๖ ๒๐๒๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อาคารพระราชมณเฑียร (นคร ธนบุรี)
เลขที่ ๕๕ หมู่ ๕ ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๕๕๑๓๐ โทร. ๐-๕๕๒๕-๕๐๐๕

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้ผลิตสัมภาระกับข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นางสาวประกายรณ์ พันละพาน
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาระขอใช้ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นายธนุทธิ์ น้อยพานิช รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๐๒๐๕๕๒๖๖ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้ผลิตดำเนินการสัมภาระ และ
เก็บข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทั้งนี้เป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี และขอทราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ ณ โอกาสนี้

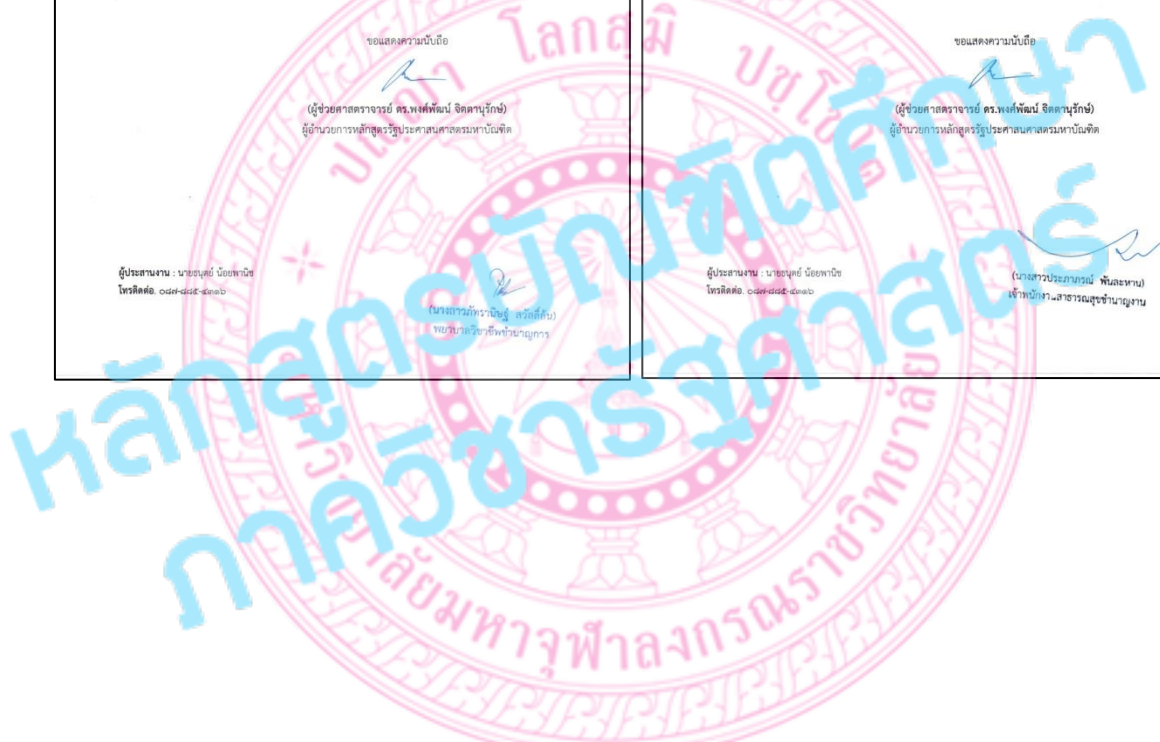
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์พัฒน์ ใจคนบุรีรักษ์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ผู้ประสานงาน : นายธนุทธิ์ น้อยพานิช
โทรศัพท์ ๐๕๕๒-๕๕๕-๕๒๖๖

(นางสาวประกายรณ์ พันละพาน)
เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชำนาญการ





ภาคผนวก ซ

ประมวลภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ



สัมภาษณ์ พระศรีธรรมภาณี,ดร. รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานพระสอนศีลธรรม

วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๖



สัมภาษณ์ พระสุธีวีรบัณฑิต,รศ.ดร. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนา และบริการสังคม

วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖



สัมภาษณ์ รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ

อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖



สัมภาษณ์ ผศ.ดร.สุรียา รักษาเมือง อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เลขานุการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๖



บุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชาการศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ-นามสกุล : นายธนุตม์ น้อยพานิช
วัน/เดือน/ปีเกิด : วันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๒
ภูมิลานา : เลขที่ ๑๑๒ ถนนประโคนชัย ตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองสมุทรปราการ
จังหวัดสมุทรปราการ ๑๐๒๗๐

การศึกษา

พ.ศ. ๒๕๔๔ : โรงเรียนอัสสัมชัญ สมุทรปราการ
พ.ศ. ๒๕๕๐ : โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๕๔ : สังคมศาสตร์บัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา สาขาการวิจัยทาง-
สังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
พ.ศ. ๒๕๖๔ : รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. ๒๕๕๗ : บริษัท ดับบลิว.ซี.เอส. ซันซีโร่ (ประเทศไทย) จำกัด
พ.ศ. ๒๕๖๐ : ประกอบธุรกิจส่วนตัว

ผลงานวิชาการ : ธนุตม์ น้อยพานิช. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ”, วารสารรัฐศาสตร์และ
รัฐประศาสนศาสตร์.

ปีที่เข้าศึกษา : ปีการศึกษา ๒๕๖๔

ศึกษาดูงาน : ศึกษาดูงานการเก็บข้อมูลภาคสนาม ณ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
ศึกษาดูงาน ณ เทศบาลนครสมุทรสาคร

ที่อยู่ปัจจุบัน : เลขที่ ๑๑๒ ถนนประโคนชัย ตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองสมุทรปราการ
จังหวัดสมุทรปราการ ๑๐๒๗๐

E-mail : thanut_not@hotmail.com