

ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข

Demographic Factors, Operational Environment and Operational Effectiveness of Employee at The Ministry of Health

อิสรา ศิริมณีรัตน์, วันนิศา รักษามาตย์*, จักรพล บุตรคำโชติ*, ศรีณธร มังคะมณี*, เจษฎา อุดมพิทยาสรพ์*

อาจารย์, วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขกาญจนาภิเษก, กระทรวงสาธารณสุข

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข และเพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุขจำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกระทรวงสาธารณสุขโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 310 คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 35 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .846 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน การทดสอบค่า t การทดสอบค่า F และสถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. บุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านบรรยากาศในการทำงานมากที่สุด) รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน
2. บุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่า มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, การปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The study aimed to determine the operational performance of employee at the Ministry of Health and to compare the operational performance of employee at the Ministry of Health by demographic factors and environmental factors. The sample included employees who are working at the Ministry of Health among 310 cases. The simple random sampling was used to select the sample. The instrument that used to collect information was a five rating scale of 35 questions. The reliability of the whole questionnaire was 0.846. The data was analyzed by descriptive statistics, t-test and F-test and Pearson Product Moment Correlation

The research findings were as follows;

1. Personnel of the Ministry of Public had opinions on the environmental factors within the working atmosphere at a highest level (Mean=4.08, S.D. = 0.54) followed by the relationship between employee and supervisor (Mean=3.95, S.D. = 0.46) and the relationship between working and colleague (Mean=3.87, S.D. = 0.72).

2. The operational performance is significantly different at 0.05 in term of gender, education and job position

3. The working atmosphere, the relationship between employee and supervisor yielded a significant positive association with the operational performance at 0.05.

Keywords: operational performance, operational environment, operation

บทนำ

องค์การทุกองค์การจัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การนั้นๆ ซึ่งการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องการการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งในปัจจุบันองค์การในด้านต่างๆ มีการเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้การแข่งขันสูงขึ้นจึงทำให้้องค์การต้องปรับตัวเองให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นฤมล สุวรรณมาโจ, 2555, น. 67) ดังนั้น องค์การต้องมีความยืดหยุ่นต่อแรงกดดันและสามารถตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วถูกต้องและเหมาะสม เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงและความผันผวนของสภาพเศรษฐกิจและสังคมภายนอกอาจสร้างโอกาสหรืออุปสรรคให้แก่้องค์การได้ ้องค์การต้องสามารถตอบสนองต่อปัญหาได้อย่างเป็นระบบและตรงประเด็นซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความพร้อมของ้องค์การในการรับรู้และตระหนักถึงปัญหาการวิเคราะห์สาเหตุและการแก้ไขที่ถูกต้องผ่านทางทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพและเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างตนเอง กลุ่ม้องค์การ และสภาพแวดล้อมอย่างดี (สมใจ ลักษณะ, 2543, น. 74)

นอกจากนี้้องค์การที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคมจะกลายเป็น้องค์การที่ไม่มีประสิทธิภาพและไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของ้องค์การที่กำหนดไว้ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคมได้ และส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตนเองและกลายเป็น้องค์การที่ไม่มีประสิทธิภาพจากงานวิจัยของอารีย์ คงอำนาจ (2552, น. 36) กล่าวไว้ในการศึกษาเรื่องการพัฒนา้องค์การที่มีประสิทธิภาพหรือ้องค์การที่มีสุขภาพที่ดีจะมีลักษณะคือทุกคนทำงานโดยมีเป้าหมายและตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของ้องค์การ การตัดสินใจดำเนินงานต่างๆ ใน้องค์การขึ้นอยู่กับผู้รู้ข้อมูลดีที่สุด ้องค์การจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขเทคนิคและกรรมวิธีการในการปฏิบัติงาน ระบบการวินิจฉัยสั่งการ การจูงใจการสื่อสารข้อความ นอกจากนี้ระบบการให้รางวัลก็ต้องเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมใน้องค์การให้เหมาะสม ซึ่งถ้าผู้บริหารใน้องค์การได้มีการตระหนักถึงความต้องการนี้อย่างแท้จริงแล้ว ้องค์การก็อยู่ในสภาพที่พร้อมสำหรับการพัฒนา้องค์การ และสามารถบรรลุเป้าหมายของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพได้ แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ไม่สามารถมองข้ามได้คือ บุคลากรต้องมีขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยการจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญ

กระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานราชการไทยที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันควบคุม และรักษาโรคภัย การฟื้นฟูสมรรถภาพของประชาชน และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้ บุคลากรในกระทรวงสาธารณสุขถือเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมโดยมีภารกิจหลักในการดูแลรับผิดชอบการบริการสุขภาพแก่ประชาชนทั้งในเขตเมืองและ

ชนบททั่วประเทศมาโดยตลอด การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข จึงถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะบุคลากรเหล่านี้ปฏิบัติหน้าที่ทั้งในด้านการรักษาพยาบาล การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพและการฟื้นฟูสมรรถภาพรวมทั้งงานสนับสนุนรวมทั้งสนับสนุนให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี (สมพร ศิลป์สุวรรณ, 2551, น. 36) นอกจากนั้นทรัพยากรมนุษย์ก็ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญซึ่งหากไม่มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้วก็จะไม่มีองค์การที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นผู้บริหารที่ดีจะต้องจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพโดยสามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ทำงานตามที่ตนมีความถนัดบุคลากรก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานก็จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วถูกต้องทันเวลา (Perrin, T, 2009, น. 47)

จากสภาพดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุขเพื่อให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุขและปัจจัยที่มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุขเพื่อจะนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงกระทรวงสาธารณสุขและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของกระทรวงสาธารณสุข

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติงานในกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 1,530 คน (ข้อมูลสถิติพนักงานกระทรวงสาธารณสุขประจำปี, 2558, น. 12)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการในกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 310 คน โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973, p. 275) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามประเภทของตำแหน่งในการปฏิบัติ (Stratified Random Sampling) แต่ละชั้นภูมิใช้เทคนิคการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนจากกลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการทำงานได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ผ่านการตรวจสอบโดยการนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดประสงค์ (Item-Objective of Congruence: IOC) โดยหาค่า IOC คัดเลือกข้อที่มีค่าระหว่าง 0.70-1.00 แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้จัดเก็บข้อมูล (Try-Out) จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) = 0.846

สรุปผลวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 มีระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานพนักงานสายสนับสนุน จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 76.1 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอันดับแรกคือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.08 (S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.46) และอันดับสุดท้ายคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.72)

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันดับแรกคือด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D. = 0.61) รองลงมาคือด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 4.10 (S.D. = 0.62) และอันดับสุดท้ายคือด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. = 0.54)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ 1. เพศ 2. ระดับการศึกษา 3. ตำแหน่งงานมีผลกระทบต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุขในภาพรวม ด้วยค่าสถิติ f-test และ t-test มีค่าเท่ากับ พบว่า 0.924, 3.983 และ 1.985 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านรายได้ต่อเดือน ด้านระยะเวลาในการทำงานและด้านตำแหน่งงาน ไม่มีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขในภาพรวม

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านบรรยากาศในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุขในภาพรวม ด้วยค่าสถิติ Pearson Correlation มีค่าเท่ากับ พบว่า 0.443, 3.35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนปัจจัยด้าน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขในภาพรวม

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร ผลจากการวิจัย พบว่า บุคลากรให้ความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารในระดับปานกลางโดยมีความพึงพอใจในความเหมาะสมของกฎเกณฑ์ระเบียบปฏิบัติงาน แต่มีความพึงพอใจในความเหมาะสมของโครงสร้างและอัตราค่าจ้างน้อยกว่าเรื่องอื่น ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า การบริหารในปัจจุบันของกระทรวงสาธารณสุขมุ่งเน้นให้ความสำคัญ โดยเมื่อมีบุคลากรลาออกไปจะมีการรับโอนหรือรับบุคลากรใหม่ เพื่อมาทดแทนในอัตราที่ว่างลง แต่ความเป็นจริงแล้วกระบวนการรับบุคลากรเข้ามาทดแทนค่อนข้างล่าช้า ทำให้บุคลากรที่มีอยู่เดิมต้องแบกรับภาระงานที่มีทั้งหมดแทนคนที่ลาออกไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (2010, p. 124) ได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายหรือความสะดวกสบายในการทำงาน รวมทั้งสภาพการทำงานที่ถูกต้องก่อนนัยจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน

2. ด้านผลตอบแทนรายได้ ผลจากการวิจัยพบว่า บุคลากรให้ความพึงพอใจด้านผลตอบแทนรายได้ในระดับปานกลาง ตัวบุคลากรสาธารณสุขยังรู้สึกว่าได้รับไม่เพียงพอซึ่งผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องรีบเก็บข้อมูลของระดับความคิดเห็นในหัวข้อนี้โดยอาจนำไปเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนเงินเดือนและสวัสดิการขององค์กรอื่นๆ เพื่อหาข้อแตกต่างหาจุดดีและจุดด้อยในค่าตอบแทนแยกออกมาให้เห็นชัดว่าจุดไหนที่บุคลากรมีความพอใจและจุดไหนที่บุคลากรคิดเห็นว่าต้องปรับปรุงซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, น. 64) ได้กล่าวว่าทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ในหัวข้อว่าความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่นความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow, 1970, p. 125) กล่าวถึงความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตาม โดยถ้าหากผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคง ปลอดภัยจากการทำงาน รวมถึงได้รับความยุติธรรมหรือมีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงานประจำเป็นต้น เช่นเดียวกับวิเชียร วิหยอุดม (2548, น. 24) กล่าวว่าสิ่งจูงใจเป็นเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพอใจในการปฏิบัติงานและสิ่งจูงใจที่หน่วยงานอาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้แก่ เงิน สิ่งของต่างๆ ที่ให้เป็นการตอบแทน

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรให้ความพึงพอใจระดับสูงด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะในเรื่องความเหมาะสมของสถานที่ตั้งทำเลของกระทรวงสาธารณสุข เมื่อพิจารณาข้อเท็จจริงพบว่า กระทรวงสาธารณสุขตั้งอยู่ไม่ไกลจากตัวเมือง การเดินทางไปที่พักมีความสะดวกมาก รวมทั้งการจัดรถรับส่งบุคลากรในรัศมี 50 กิโลเมตร จึงทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ สอดคล้องกับไพรัช ตระการศิริพันธ์ (2549, น. 98) ได้

กล่าวถึงปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดมีกำลังทั้งกายและใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมซึ่งจะต้องมีมาตรฐานไม่ว่าจะด้านสถานที่ การทำงานมีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบถ้วน

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรให้ความพึงพอใจระดับปานกลาง กับด้านผู้บังคับบัญชา ในเรื่องของความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและในเรื่องของการให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (2010, p. 59) ปัจจัยจูงใจอันหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน คือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งได้แก่ความเป็นกันเอง การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชาในโอกาสต่างๆ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 จากการศึกษาวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข พบว่า บุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานเห็นด้วยในระดับมาก ส่วนด้านค่าตอบแทนเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลางและเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้น จึงควรทำการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับด้านค่าตอบแทนเงินเดือนและสวัสดิการโดยละเอียด ทั้งนี้เนื่องจากเรื่องเกี่ยวกับค่าตอบแทนเงินเดือนและสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ละเอียดอ่อนส่งผลถึงความคิดของบุคลากรทุกคน หากบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุขมีฐานเงินที่เหมาะสมกับหน้าที่และมีสวัสดิการที่ดี ก็จะทำให้บุคลากรสามารถมีรายได้ตามที่ต้องการหรือคาดหวังไว้และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

1.2 จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข ดังนั้น ควรจัดให้มีการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การ ด้วยการจัดกิจกรรมสร้างพลังทีมงานให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานประสบความสำเร็จ และการสนับสนุนการให้รางวัลแก่บุคลากร

1.3 จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ รวมถึงช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรให้มีกำลังใจในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

นักวิชาการควรพิจารณาศึกษางานวิจัยในอนาคต ดังนี้

2.1 การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุขเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในกระทรวงอื่นๆ เช่น กระทรวงพลังงาน กระทรวงความมั่นคงซึ่งจะเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น รวมถึงสามารถนำผลการศึกษามาวิเคราะห์ในเชิงเปรียบเทียบและเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างนโยบายส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2.2 การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการอื่นๆ นอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและควรเพิ่มระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลให้สูงขึ้น เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมและมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาถึงตัวแปรอื่นที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ปัจจัยด้านความสัมพันธ์แรงงาน การเสริมสร้างกิจกรรมเพิ่มผลผลิตการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการทำงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป็นต้น เพื่อจะได้ครอบคลุมและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2558). **ข้อมูลพื้นฐานของกระทรวงสาธารณสุข, สำนักงานสถิติ** กระทรวงสาธารณสุข.
- นฤมล สุวรรณมาโจ. (2555). **การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานพัสดุองค์การบริหารส่วนตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). **พฤติกรรมการ**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2548). **ภาวะผู้นำ. อดุทธธานี : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.**
- ไพรัช ตระการศิรินนท์. (2549). **การวางแผนการพัฒนา. เชียงใหม่: คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- สมพร ศิลป์สุวรรณ. (2551). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์: กรณีศึกษาพนักงานสถาบันระบบใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- สมใจ ลักษณะ. (2543). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.**
- อารีย์ คงอำนาจ. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุ: กรณีศึกษาวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (2010). **The motivation to work.** New Brunswick: Transaction Publishers
- Perrin, T. (2009). **Quality Culture in Modern Firm.** Journal of Psychology. 9: 15–22.
- Maslow, Abraham. (1970). **Motivation and Personality.** New York: Harper and Row Publishers.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis.** New York: Harper and Row Publication.