

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์  
EFFICIENCY OF DEPARTMENT OF MEDICAL SCIENCES  
SERVANTS'S CIVIL SERVANTS

นายสุวัชชัย ศรีพันธ์  
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Suwadchai Sriphan

Email: suwadchai.sss@gmail.com

Faculty of Business Administration in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

---

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 320 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบถดถอยพหุคูณ (multiple regression)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## Abstract

The purpose of this research is to (1) to study the efficiency of work performance of civil servants of the Department of Medical Sciences; (2) to study the motivating factors for work performance. in the performance of work that affects the efficiency of the performance of government officials Department of Medical Sciences.

The sample group used in this research was 320 civil servants of the Department of Medical Sciences using questionnaires as a tool to collect data. The statistics used in the analysis were percentage, frequency, mean, and standard deviation. Test hypothesis with multiple regression test statistics.

The hypothesis testing results revealed that the motivating factor in the performance The success at work The nature of the work performed Relationship with colleagues Policy and Administration and responsibility Affects the efficiency in the performance of the civil servants of the Department of Medical Sciences and respect progress working environment Salary and Compensation has no effect on the efficiency in the performance of the civil servants of the Department of Medical Sciences.

Keywords : Performance Motivation; Operational efficiency

## บทนำ

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ได้กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์กรมในการมุ่งสู่เป้าหมายการเป็นองค์กรชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข 1 ใน 3 ของเอเชีย ภายในปี พ.ศ. 2565 และกรมยังต้องดำเนินภารกิจเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายของประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายรัฐบาลและเป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุข กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ได้กำหนดแผนการดำเนินงานในระดับต่างๆ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจประกอบด้วยแผนยุทธศาสตร์กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 – 2579 มีเป้าหมายเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์นำไปใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนภารกิจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ผลสัมฤทธิ์) ตามแผนยุทธศาสตร์กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ คน นับเป็นทรัพยากรสำคัญในทางบริหาร จึงจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีสมรรถนะในการวิจัย พัฒนา และนวัตกรรม มาตรฐานทางห้องปฏิบัติการ รวมทั้งเป็นศูนย์กลางข้อมูลอ้างอิงทางห้องปฏิบัติการทางแพทย์และสาธารณสุข เพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะและความทันสมัยในการตอบสนองต่อปัญหาทางการแพทย์และสาธารณสุข ยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน

หากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงานและผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดมีบุคคลที่มีแรงจูงใจ และความพึงพอใจ ในการทำงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานคุณภาพงานก็จะมีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน เพราะฉะนั้นหากหน่วยงานได้เห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงาน และมีความเข้าใจองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งนี้ความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์ หรือตามเวลา จะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กรมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของงาน ในการขับเคลื่อนและสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ ของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จึงต้องการที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ว่ามีปัจจัยจุดใดบ้างที่มีผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยจุดใจเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันองค์การให้มีการพัฒนา ตลอดจนส่งเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

### ขอบเขตของงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 1,375 คน ในหน่วยงานส่วนกลาง และศูนย์วิทยาศาสตร์การแพทย์ทุกแห่ง ในสังกัดกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ได้จำนวน 309.85 คน ทำให้ต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อยใช้ 310 คน แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 320 ตัวอย่าง

### สมมติฐานงานวิจัย

ปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ซึ่งสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางส่งเสริมประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจ และเป้าหมายของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

2. เพื่อปรับปรุงนโยบายด้านการบริหารจัดการเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

### การทบทวนวรรณกรรม

#### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน

วรรณชรินทร์ จิตรสมักร (2559) อธิบายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคลที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการทำงานสำเร็จ ลุ่่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการนำเอาปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัยมาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจ จะต้องค้นหาว่าบุคคลที่เขาต้องการแรงจูงใจ มีความต้องการหรือความคาดหวังอย่างไรมีประสบการณ์ความรู้ และทัศนคติในเรื่องนั้น ๆ อย่างไรก็ตามแล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้น มาเป็นแรงจูงใจ (Motive) ในการแสดงพฤติกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ

จรี วรรณณาเจริญกุล (2558) อธิบายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นพลังที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลให้กระทำกิจกรรม หรือให้มีความต้องการในการปฏิบัติงานและทุ่มเทการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จ โดยถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้าหรือปัจจัยจูงใจต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา การได้รับการยกย่อง ยอมรับนับถือ ความเหมาะสมในปริมาณงานและปัจจัยอื่น ๆ เพื่อให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นพลังผลักดันให้นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

โชติกา ระโส (2555) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุความต้องการหรือวัตถุประสงค์ หรือต้องการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่วางไว้

อำนาจ บุญศรี (2556) กล่าวว่าทฤษฎีของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg and other) มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูง และองค์ประกอบค้ำจุน หรือองค์ประกอบสุขอนามัย โดยองค์ประกอบจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สุจิตา มณีรัตน์ (2558) อธิบายว่า ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลคือการทำงานโดยสูญเสียวเวลาและพลังงานน้อยที่สุด การจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำที่สุด เพื่อนำให้บรรลุเป้าหมาย ของตนเองและองค์กรอันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่น และองค์กรเกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

อนันต์พิญา ศรีแสง (2558) อธิบายว่า ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้อบรมหมายให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างถูกต้อง เร็วรวดทันตามกำหนดเวลาและมีการปรับปรุงปฏิบัติงาน เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพอยู่เสมอ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งคนและอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีความสามารถในการตอบข้อซักถาม ประชาสัมพันธ์ และนำ อีกทั้งมีเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอนและเกิดความสะดวก รวดเร็วมากยิ่งขึ้น

วิยะดา ขาวมี (2558) อธิบายว่า ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาในการทำงาน และด้านค่าใช้จ่าย

### วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 1,375 คน (ข้อมูลจากฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ณ วันที่ 1 มีนาคม 2565)

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 โดยคำนวณจากการใช้สูตร คำนวณหาขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างและเลือกสุ่มตัวอย่าง แบบบังเอิญ โดยทำการแจกแบบสอบถาม เพื่อให้ได้จำนวนที่ต้องการโดยมีหลักเกณฑ์เฉพาะกลุ่มข้าราชการ กลุ่มตัวอย่างจะเป็นใครก็ได้ที่สามารถให้ข้อมูล

เครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามข้อคำถามมีลักษณะแบบเลือกตอบได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ

1.2 ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนค่าตอบแทน มีทั้งหมด จำนวน 29 ข้อ

1.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านระยะเวลาดำเนินงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน รวมจำนวน 14 ข้อ

1.4 เป็นคำถามปลายเปิดที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างไร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และ ค่าความถี่ (Frequency) ในการอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ และ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ในการอธิบายปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ วิเคราะห์โดยใช้สถิติถดถอย (Multiple Regression Analysis - MRA)

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีระดับความคิดเห็นระดับ มากที่สุด ส่วนด้านคุณภาพของงาน ด้านระยะเวลาดำเนินงาน ด้านปริมาณของงาน มีระดับความคิดเห็นระดับ มาก ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

2.2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นระดับ มาก

1.1 ด้านคุณภาพของงาน พบว่าข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยส่วนใหญ่ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีความเห็นว่า การทำงานได้ตรงตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับ ศศิวิมล ภิวัฒน์ (2559) อธิบายว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง พนักงานและเจ้าหน้าที่ ร่วมกันทำงานเพื่อทำให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพของงาน และโดยรองลงมามีความเห็นว่า ผลงานของท่านมีความถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด สอดคล้องกับ อังค์วรา สารลิก (2558) อธิบายว่า คุณภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระจายงานที่มีให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน เพื่อให้การทำงานที่มีความประณีตถูกต้อง ผลงานบรรลุตามเป้าหมาย ได้คุณภาพได้มาตรฐาน

1.2 ด้านปริมาณของงาน พบว่าข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยส่วนใหญ่ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีความเห็นว่า สามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จได้ตามจำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) อธิบายว่า งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับ อังค์วรา สารลิก (2558) อธิบายว่า ด้านปริมาณงาน หมายถึง จำนวนผลงานที่ปฏิบัติได้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรฐานขององค์กร และผลผลิตต้องมีความถูกต้องตรงตามความต้องการของลูกค้า

1.3 ด้านระยะเวลาดำเนินงาน พบว่าข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยส่วนใหญ่ข้าราชการ

กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีความเห็นว่า ท่านสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับ อนันสพิญา ศรีแสง (2558) อธิบายว่า ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้มอบหมายให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างถูกต้อง เร็วรวดทันตามกำหนดเวลา และ สอดคล้องกับศศิวิมล ภิวัฒน์ (2559) อธิบายว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง พนักงานและเจ้าหน้าที่ ร่วมกันทำงานเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันก่อให้เกิดประสิทธิภาพของงาน

1.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน พบว่าข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยส่วนใหญ่ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีความเห็นว่า ท่านตระหนักถึงความคุ้มค่าและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับ สุชิตา มณีรัตน์ (2558) กล่าวว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลคือการทำงานโดยสูญเสียวเวลาและพลังงานน้อยที่สุด การจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำที่สุด เพื่อนำไปบรรลุเป้าหมายของตนเองและองค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่น และองค์กรเกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด และ สอดคล้องกับนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) อธิบายว่า ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมดจะต้อง สอดคล้องกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนให้ได้ผลตอบแทนสูงที่สุด ประสิทธิภาพในด้านของค่าใช้จ่ายหรือเรียกว่า ต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่จำกัดอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ให้ความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด ในเรื่อง ความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อำนวย บุญศรี (2556) อธิบายว่า การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น สามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานและจรี วรรณเจริญกุล (2558) ศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการ



กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ให้ความคิดเห็นในระดับ มาก ในเรื่อง ลักษณะงานมีขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ ว่าที่ร้อยตรีอัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร สรุปผลว่าการจัดแบ่งการปฏิบัติหน้าที่จัดบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับงานอย่างถูกต้อง รวมถึงพัฒนาความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายตามขั้นตอนทำให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องและรวดเร็ว โดยผู้บังคับบัญชากำหนดแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางปฏิบัติงานที่ชัดเจนเอาไว้ เพื่อเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และพระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษงศ์รอด) (2561) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.65

2.3 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ให้ความคิดเห็นในระดับ มากที่สุด ในเรื่อง ปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ ปรีดี นกุลสมปรารถนา (2563) อ้างถึงใน popticles.com (2563) อธิบายว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ชั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ มนุษย์ทุกคนต้องการเป็นที่รัก โดยในขั้นนี้จะมีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ เพราะพื้นฐานของมนุษย์นั้นไม่ได้อยากอยู่อย่างโดดเดี่ยว ไม่อยากมีความกังวล และไม่อยากถูกทอดทิ้ง และเมธา หริมเทพาธิป (2560) อธิบายว่า ความต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดี เป็นความต้องการได้รับหรือมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น รวมทั้งคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นเป็นสำคัญ

2.4 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ให้ความคิดเห็นในระดับ มาก ในเรื่อง การวางแผนการปฏิบัติงานในส่วนงานที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (อ้างถึงใน จุรี วรรณษาเจริญกุล, 2558) อธิบายว่า ความต้องการที่จะมีอำนาจ คือบุคคลที่แสวงหาการใช้อำนาจ หรือโอกาสในการควบคุม สามารถดำเนินการตัดสินใจ และได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจเบื้องต้น เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ เพราะถ้าการตัดสินใจจากผู้บังคับชั้นสูงกว่า อาจทำให้งานเกิดความล่าช้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2558) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบในงาน มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

2.5 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ให้ความสำคัญเห็นในระดับ มาก ในเรื่อง การปรับเปลี่ยนแผนงาน/กลยุทธ์หน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับสุพรรณษา บุญนิตทิพย์ (2561) ทดสอบสมมติฐานปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และ สุกัญญา น้อยผาง (2560) (อ้างอิงใน พงศธร แสงเงิน, 2564) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้าน ด้านนโยบายและการบริหาร ค่าเฉลี่ยมากที่สุด

2.6 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ให้ความสำคัญเห็นในระดับ มากในเรื่อง ความปลอดภัย เมื่อปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับพิจักขณา ไชยपालะ (2561) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลวัฒนแพทย์ ตรัง การศึกษาพบว่า พิจารณาในรายด้านพบว่าปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำสุดอยู่ที่ ( $r = 0.661$ ) ซึ่งดูจากสรุปผลการวิจัยที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ จะสอดคล้องกันในประเด็นที่ว่าหน่วยงานภาครัฐ ต้องดำเนินการงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่กฎหมายให้อำนาจไว้ รวมถึงหน่วยงานของรัฐเป็นผู้ออกกฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับจึงต้องดำเนินการตามกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน อีกทั้งมีหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่ได้รับอำนาจในการกำกับติดตามการบังคับใช้กฎหมาย ทั้งนี้กรมวิทยาศาสตร์เป็นหน่วยงานทางห้องปฏิบัติการซึ่งต้องมีมาตรฐานความปลอดภัย ตามมาตรฐานต่าง เช่น ISO 9001 ISO 17025, ISO 15189, ISO 17043 เป็นต้น จึงต้องดำเนินการตามมาตรฐานห้องปฏิบัติการสากล ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมั่นใจในมาตรฐานความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับ ปรีดี นุกุลสมปรารถนา (2563) อ้างถึงใน popticles.com (2563) อธิบายว่า เป็นความต้องการของมนุษย์ ชั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety) เป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการใช้ชีวิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมมนุษย์ในการทำประกันภัยด้านต่าง ๆ และการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

2.7 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ให้ความสำคัญเห็นในระดับ มาก ในเรื่อง ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพ และวันหยุดพักผ่อน เงินช่วยค่าครองชีพ อย่างเหมาะสม เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ ฐาปนีย์ สังขวิจิตร (2562) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร

พื้นที่กรุงเทพมหานคร 25 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน และ ความมั่นคงในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากหน่วยงานราชการ ปัจจัยด้าน ความมั่นคงในงาน อาจถูกมาขัดเซยในปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ซึ่งราชการมีสวัสดิการต่างๆ เช่น เงินช่วย ค่าครองชีพ เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่เป็นวิชาชีพเฉพาะ ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น และสอดคล้องกับ เดวิด ซี แมคเคลแลนด (อ้างถึงใน จูรี วรรณษาเจริญกุล, 2558) อธิบายว่า มนุษย์มีความ ต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ มีการวางแผนเป้าหมายการปฏิบัติงานสูงชัดเจนและท้าทายความสามารถ หรือที่มีความเป็นไปได้ที่จะทำอะไรให้สำเร็จมุ่งความสำเร็จของงานมากกว่าผลตอบแทนอื่นๆ

2.8 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ซึ่งสอดคล้องกับ เดวิด ซี แมคเคลแลนด (อ้างถึงใน จูรี วรรณษาเจริญกุล, 2558) อธิบายว่า มนุษย์มีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ มีการวางแผนเป้าหมายการ ปฏิบัติงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถหรือที่มีความเป็นไปได้ที่จะทำอะไรให้สำเร็จ มุ่งความสำเร็จของ งานมากกว่าผลตอบแทนอื่นๆ และปรีดี นกุลสมปรารถนา (2563) อ้างถึงใน popticles.com (2563) อธิบายว่า ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับชั้นเรียงตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐาน ไปจนถึงความต้องการ ที่ซับซ้อน มนุษย์มีความแตกต่างกัน ความต้องการที่แตกต่างกัน ฉะนั้นค่ายก่งชมเขยภายในองค์การ การได้รับ การยอมรับจากองค์การ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อาจไม่ใช่ปัจจัยที่ทุกคนต้องการ

2.9 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์ การแพทย์ ให้ความสำคัญเห็นในระดับ มาก ในเรื่อง การสนับสนุนในด้านการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ พิจักขณา ไชยपालะ (2561) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลวัฒนแพทย ตรัง การศึกษาพบว่า พิจารณาในราย ด้านพบว่าปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 11.00 หากมองในภาพหน่วยงานราชการหรือ หน่วยงานในสังกัดของรัฐ จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งแต่ละปีจะมีโครงการฝึกอบรม ให้กับบุคลากรในหน่วยงานและเรื่องความก้าวหน้า การเติบโตในสายงานมีความชัดเจนเป็นไปตามอายุราชการ ระดับชั้น ซึ่งผู้ปฏิบัติจะได้รับทราบตั้งแต่เข้าปฐมนิเทศ รวมถึงการปฏิบัติงานจะยึดความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง เพราะมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับเดวิด ซี แมคเคลแลนด (อ้างถึงในจูรี วรรณษาเจริญกุล, 2558) อธิบายว่า มนุษย์มีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ คือบุคคลที่มีการวางแผนเป้าหมายการปฏิบัติงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถหรือที่มีความเป็นไปได้ที่จะทำอะไรให้สำเร็จ มุ่งความสำเร็จของงานมากกว่า ผลตอบแทน เพื่อเป็นเครื่องวัด ผลงานและการประเมินความก้าวหน้า

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ควรมีการส่งเสริมในเรื่องของบทบาทหน้าที่ควรมอบหมายงานสำคัญ รวมถึงให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถวางแผนการปฏิบัติงานในส่วนงานที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของงาน และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการงาน เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยหรือผู้ปฏิบัติงานจัดทำข้อเสนอโครงการ มีการดำเนินงานร่วมกัน และกรมฯ โดยผู้บริหารควรกำหนดแนวนโยบายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานภายใต้ภารกิจของกรม และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งสื่อสารและสร้างรับรู้ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ เพื่อให้งานของกรมบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน กรมควรพิจารณาการจัดสรรงบประมาณหรือใช้จ่ายงบประมาณ อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ความสุขในการทำงานภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น เพื่อให้ได้รายละเอียดและผลการวิจัยที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเพียงอย่างเดียว ซึ่งอาจมีรายละเอียดไม่เพียงพอ จึงควรเพิ่มเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอื่น ๆ เช่น วิจัยเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นต้น

### เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ แยมเม้ง. (2559). ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทผลิตยาฆ่าแมลงแห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.  
กษมาพร ยังสัมปอຍ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิชาชีพขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- กานดา คำมาก. (2555). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- กิตติคุณ ลาภเบญจพร. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานบัญชีเขตอำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จำสิบเอกณัฐวัตร เบ็งวันปลูก. (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- จุรี วรรณเจริญกุล. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ชมจันทร์ แจ่มจรัส. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์. วารสารโครงการทวีปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ. หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โชติกา ระโส. (2555) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.ปริญญาานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฐาปณี สังขวิจิตร. (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25. การค้นคว้าอิสระ สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิสรา รอดนุช. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พงศธร แสงเงิน. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษา สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร.วารสารโครงการทวีปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ.มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.

- พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงค์รอด). (2561). การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิจักขณา ไชยपालะ. (2561). การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท โรงพยาบาลวัฒนแพทย์ ตรัง. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย กลุ่มวิชาการจัดการ. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพมหานคร.
- ไพศาล คำแก้ว. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร เขตอำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- รณฤทธิ์ สีขณนังคุ. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจ ระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรณชรินทร์ จิตรสมักร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ : กรณีศึกษาสำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สารนิพนธ์ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การคณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ว่าที่ร้อยตรีอัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เทศกิจตามแผนปฏิบัติงาน ฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร. ค้นคว้าอิสระรัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการ สาธารณะสำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิยะดา ขาวมี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานในส่วนราชการภูมิภาคระดับจังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัด กระทรวงมหาดไทย. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สัมฤทธิ์ ศรีกงหนองน. (2559). การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเพื่อ การพัฒนาท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุชิตา มณีรัตน์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทักษิณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุพรรณษา บุญนิติภพ (2561) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- อนัสพีญา ศรีแสง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารออมสิน เขตสุราษฎร์ธานี 1. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง. การค้นคว้าอิสระหลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อังค์วรา สารลิก. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ธนาคาร บริษัท เค.พี.ที. พาราวัตุ จำกัด อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ค้นคว้าอิสระบธ.บ. (บริหารธุรกิจ) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

### สื่ออิเล็กทรอนิกส์

- ปรีดี นุกุลสมปรารธนา (2563). ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์. ค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2565, จาก <https://www.popticles.com/>
- เมธา หริมเทพาธิป. (2560) การจูงใจตนเองในแนวทางหลังนวยุค. ค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2565, จาก <https://so01.tci-thaijo.org/>
- อำนาจ บุญศรี (2556) ทฤษฎีของ เฮอิร์ซเบอร์ก (Herzberg and other.) ค้นเมื่อ วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <http://aumnuychai.blogspot.com/>