

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

The Work Efficiency of Support Personnel at Sakaeo Crown Prince Hospital

Citation: ประภัศร ทองเชิด,
ปณิธาน กระสังข์, ปิยพจน์ ตูลาชม
และจำเนียร วงษ์ศรีแก้ว. (2569).
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรสาย
สนับสนุน โรงพยาบาลสมเด็จพระ
ยุพราชสระแก้ว. วารสารสุขภาพ
สตรีแอนด์เฮลท์, 2(2), e4145.

ประภัศร ทองเชิด¹, ปณิธาน กระสังข์², ปิยพจน์ ตูลาชม³ และจำเนียร วงษ์ศรีแก้ว³

Prapatsorn Thongchoed¹, Panitan Grasung², Piyapoch Tulachom and

Jumnean Wongsrikaeo³

¹นักศึกษา, หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี
²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี
³ดร., นักวิชาการอิสระ

¹Student, Master of Public Health Program, Faculty of Allied Health Sciences

²Assistant Professor Dr., Master of Public Health Program, Faculty of Allied Health Sciences

³Dr., Independent Scholar

*ผู้ประพันธ์บรรณกิจ; ประภัศร ทองเชิด, Email: prapatsorn.bph13@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา เพื่อศึกษา 1)ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว 2)ปัจจัยปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว 3)วิเคราะห์อิทธิพลปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน โดยประยุกต์ใช้แนวคิดปัจจัยภายในองค์กรโมเดล 7S ของ McKinsey ร่วมกับ ทฤษฎีปัจจัยแรงจูงใจ ของ Frederick Herzberg สุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 288 คน ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือได้เท่ากับ 0.96 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

Received:13 January 2026;

Revised: 4 April 2026;

Accepted: 7 April 2026;

Published: 4 June 2026

บทความวิจัย

ได้แก่ ด้านระบบ สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 79.50 ($R^2=0.795$) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 73.70 ($R^2=0.737$) ด้านความสำเร็จในงาน สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 78.70 ($R^2=0.787$) ด้านความก้าวหน้า สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 79.90 ($R^2=0.799$)

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยภายในองค์กร, ปัจจัยแรงจูงใจ

Abstract

This study aimed to 1) The level of the performance efficiency of support personnel at Sakaeo Crown Prince Hospital. 2) The level of Internal organizational factors 7S McKinsey and Motivation factors. 3) The influence of the Internal organizational factors and Motivation factors for the performance efficiency of support personnel at Sakaeo Crown Prince Hospital. By applying the concept McKinsey 7S Framework and Motivation factors of Frederick Herzberg. The purposive random sampling technique was used to 288 support personnel. Quantitative research methods. The research instrument was a questionnaire. The consistency index of the instrument was 0.96 and the reliability of the entire instrument was 0.97. The statistics used for data analysis were number, percentage, mean, standard deviation, multiple regression analysis.

The study results revealed that The overall average performance efficiency of support personnel at Sakaeo Crown Prince Hospital is at a high level. The average level internal organizational factors is at a high level. The average level motivation factors is at a high level. And Internal organizational factors affecting the performance statistically significant at a level of .05 including the systems aspect was able to predict the performance by 79.50 ($R^2=0.795$). Motivation factors affecting the performance statistically significant at a level of .05 including the responsibility aspect was able to predict the performance by 73.70 ($R^2=0.737$). Achievement aspect was able to predict the performance by 78.70 ($R^2=0.787$). Advancement aspect was able to predict the performance by 79.90 ($R^2=0.799$).

Keyword: Performance efficiency, Internal organizational factors, Motivation factors

บทความวิจัย

บทนำ (Introduction)

ในยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพต่อประชาชน เพื่อให้หน่วยงานเหล่านี้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันประเทศไทยได้เข้าสู่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” หนึ่งในเป้าหมายที่สำคัญ คือ การกำหนดให้มีการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมและเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 พ.ศ.2566-2570) หน่วยงานภาครัฐต้องเผชิญกับความท้าทายทั้ง ในด้านประสิทธิภาพ การบริการ การบริหารทรัพยากร และการจัดการบุคลากรเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

ปัจจุบันระบบบริการสุขภาพของประเทศไทย อยู่ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลง อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านนโยบายสาธารณสุข เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารงบประมาณ และความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อคุณภาพการให้บริการของโรงพยาบาลภาครัฐเพิ่มสูงขึ้น บุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2561-2580) โดยได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนา “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” หนึ่งในยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ คือ เรื่องของบุคลากรเป็นเลิศ (กระทรวงสาธารณสุข, 2567) ดังนั้น หากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่โครงสร้างองค์กร และทำให้องค์กรสามารถบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เป็นโรงพยาบาลประจำจังหวัดที่ดูแลทั้งประชาชนในพื้นที่และตามแนวชายแดน โดยมีบุคลากรรวม 1,367 คน (ข้าราชการ 599 คน และกลุ่มพนักงาน/ลูกจ้าง 768 คน) ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตราค่าจ้าง โรงพยาบาลได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่ 3 "People Excellence" (ปี 2567) เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพและบริหารอัตราค่าจ้างให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ จากบริบทของโรงพยาบาล พบประเด็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ดังนี้ ด้านการประเมินผลยังขาดความเฉพาะเจาะจง แม้จะมีการวัดทั้ง Performance และ Competency แต่ยังขาดกรอบการประเมินที่สอดคล้องกับลักษณะงานที่หลากหลาย (งานคลินิก, บริหาร, เทคนิค และสนับสนุน) ทำให้ผลการประเมินไม่สะท้อนสมรรถนะที่แท้จริง ด้านความเหลื่อมล้ำในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาส่วนใหญ่เน้นไปที่สายวิชาชีพทางการแพทย์ ทำให้บุคลากรสายสนับสนุน (ธุรการ, การเงิน, พัสดุ, ไอที ฯลฯ) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนระบบงาน กลับได้รับการพัฒนา และ

บทความวิจัย

ส่งเสริมอย่างจำกัด ด้านความมั่นคงและภาระงาน บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว ทำให้ขาดความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งผลให้เกิดการลาออกบ่อยและขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์ และภาวะหมดไฟและคุณภาพบริการ: ภาระงานที่ล้นตัวและการทำงานเกินเวลาสะสมนำไปสู่ความเครียด แรงงูใจลดลง และการโยกย้ายงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการและความพึงพอใจของผู้รับบริการ (วรเศรษฐ์ พิศาลธนาชัย, 2568)

จากการทบทวนวรรณกรรม ปัจจัยแรงงูใจ (Motivators) ของ Frederick Herzberg มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เปรียบเสมือนพลังพิเศษที่พร้อมจะปะทุออกมาเป็นพฤติกรรมเชิงบวกในการทำงานที่สร้างประโยชน์แก่องค์กร หากแต่ต้องได้รับการเสริมแรงภายใน พลังพิเศษนี้จึงจะแสดงออกมา แรงงูใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และส่งผลต่อ ความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคง ขององค์กร (Frederick Herzberg อ้างถึงใน พระมหาคณาธิป จันทรสง่า, 2561) ขณะที่ กิตติพร กมลเวชและ พิสมัย เหล่าไทย (2563) ศึกษาปัจจัย 7S McKinsey พบว่าปัจจัยด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร และด้านระบบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ธนกรณั พรณราย (2565) ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากข้อมูลและปัญหาและการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจใช้แนวคิดปัจจัยภายในองค์กรโมเดล 7S ของ McKinsey ร่วมกับทฤษฎีปัจจัยแรงงูใจ นำมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา เรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงการหาวิธีการที่เหมาะสมที่จะนำมาพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรภายในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ (Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรสายสนับสนุน ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยแรงงูใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

บทความวิจัย

สมมติฐาน (Hypothesis)

1. ปัจจัยภายในองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

กรอบแนวคิด (Research Framework)

จากศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบการวิจัยดังแสดงภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย (Methodology)

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว จำนวน 579 คน (ฐานข้อมูลกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล วันที่ 1 กรกฎาคม 2567) สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น

บทความวิจัย

(Non-Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive random sampling) โดยเลือกจาก กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ กลุ่มภารกิจด้านการเงินการคลัง กลุ่มภารกิจสุขภาพจิตทัต กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ และกลุ่มภารกิจด้านการพัฒนาคุณภาพ จำนวน 288 คน โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเข้า (Inclusion criteria) มีคุณสมบัติ คือ ทั้งเพศหญิงและเพศชาย ยินดี เต็มใจที่จะเข้าร่วมทำการศึกษาในครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลทั่วไปเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย 7 ปัจจัยหลัก ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบการบริหาร บุคลากร ความสามารถ ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร จำนวน 21 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2549)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ประกอบด้วย 5 ปัจจัยหลัก คือ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า จำนวน 15 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2549)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลัก คือ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา จำนวน 9 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2549)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรง ซึ่งได้แก่ ความตรงเชิงเนื้อหา (construct validity) แล้วหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา IOC (index of item objective congruence) ได้ค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.96 จึงนำไปทดลองใช้ (try out) กับ ประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาและนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาครอนบราค (Cronbrach's coefficient) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.98

บทความวิจัย

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ขออนุมัติการรับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2568 เลขที่โครงการวิจัย S015q/68 Exempt
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากมหาวิทยาลัยปทุมธานี ถึง โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุน ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จำนวน 288 คน
3. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในศึกษา ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการนัดหมายวัน เวลาเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขสมบูรณ์แล้ว และดำเนินการสร้างเป็นแบบสอบถามออนไลน์ในเว็บไซต์ Google Form เพื่อให้สะดวกต่อผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสามารถเข้าถึงแบบสอบถามดังกล่าว ผ่าน Link URL ที่ผู้วิจัยนำส่งให้ผ่านทาง Application Line โดยการตอบคำถามผู้ตอบสามารถใช้คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล สมาร์ทโฟน หรือแท็บเล็ตที่สามารถเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้ทุกที่ทุกเวลาตามความสะดวก
5. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน การวิเคราะห์ค่าจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติเชิงอนุมาน เพื่อการตรวจสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว โดยใช้การทดสอบสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis - MRA)

ผลการวิจัย (Result)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.32 มีอายุมากกว่า 50 ปี มากที่สุด ร้อยละ 31.60 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 28.47 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/เดือน คิดเป็นร้อยละ 42.71 ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.64 ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.03

บทความวิจัย

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เฉลี่ยรวมด้านปัจจัยภายในองค์กร (n=288)

ปัจจัยภายในองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
ด้านกลยุทธ์	3.79	0.674	มาก
ด้านโครงสร้าง	3.74	0.704	มาก
ด้านระบบ	3.71	0.712	มาก
ด้านรูปแบบการบริหาร	3.69	0.736	มาก
ด้านบุคลากร	3.75	0.710	มาก
ด้านความสามารถ	3.70	0.733	มาก
ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร	3.80	0.724	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.74	0.630	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ($\bar{X} = 3.80$, S.D = 0.724) รองลงมา คือ ด้านกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.79$, S.D = 0.674) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านรูปแบบการบริหาร ($\bar{X} = 3.69$, S.D = 0.736) โดยทุกด้านมีคะแนนอยู่ในระดับมากทั้งหมด

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เฉลี่ยรวม ด้านปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (n=288)

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
ด้านความสำเร็จในงาน	3.66	0.703	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.66	0.803	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.83	0.642	มาก
ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.94	0.616	มาก
ด้านความก้าวหน้า	3.65	0.756	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.74	0.587	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X} = 3.94$, S.D = 0.616) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.83$, S.D = 0.642) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.65$, S.D = 0.756) โดยทุกด้านมีเกณฑ์คะแนนอยู่ในระดับมากทั้งหมด

บทความวิจัย

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เฉลี่ยรวม ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (n=288)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
ด้านคุณภาพ	3.96	0.562	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.83	0.638	มาก
ด้านเวลา	3.89	0.573	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.89	0.545	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 3.96$, S.D = 0.562) รองลงมา คือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.89$, S.D = 0.573) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.83$, S.D = 0.638) โดยทุกด้านมีเกณฑ์คะแนนอยู่ในระดับมากทั้งหมด

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	$\bar{X}$	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂
Y	35.02	1.000												
X ₁	11.37	0.531	1.000											
X ₂	11.20	0.519	0.771	1.000										
X ₃	11.14	0.558	0.714	0.750	1.000									
X ₄	11.06	0.570	0.761	0.725	0.817	1.000								
X ₅	11.26	0.557	0.632	0.672	0.812	0.775	1.000							
X ₆	11.10	0.553	0.615	0.648	0.781	0.768	0.854	1.000						
X ₇	11.40	0.604	0.688	0.658	0.762	0.802	0.800	0.784	1.000					
X ₈	10.97	0.615	0.680	0.676	0.692	0.755	0.663	0.706	0.706	1.000				
X ₉	10.99	0.519	0.619	0.542	0.610	0.695	0.578	0.635	0.635	0.742	1.000			
X ₁₀	11.50	0.710	0.629	0.598	0.648	0.695	0.652	0.684	0.703	0.727	0.636	1.000		
X ₁₁	11.82	0.858	0.416	0.389	0.431	0.434	0.485	0.455	0.501	0.488	0.403	0.679	1.000	
X ₁₂	10.95	0.562	0.570	0.546	0.593	0.686	0.629	0.640	0.720	0.687	0.654	0.686	0.452	1.000

บทความวิจัย

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรต้นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.389 ถึง 0.858 โดยทั้งหมดมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว มีความสัมพันธ์สูงสุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.858 ส่วนตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานกับปัจจัยด้านโครงสร้าง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.389

ตารางที่ 5 การแปรปรวนจากตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์

สมการ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	P-value
X ₁₁ ด้านความรับผิดชอบในงาน,	Regression	68.191	4	17.048	280.663	.000*
	Residual	17.190	283	.061		
X ₈ ด้านความสำเร็จในงาน, X ₃ ด้านระบบ, X ₁₂ ด้านความก้าวหน้า	Total	85.381	287			

*p-value < 0.01

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การแปรปรวนของสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน (X₁₁) ด้านความสำเร็จในงาน (X₈) ด้านระบบ (X₃) และด้านความก้าวหน้า (X₁₂) กับตัวแปรเกณฑ์ คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว พบว่า สมการถดถอยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (F = 280.663, p < .001) โดยมีค่าผลรวมกำลังสองของการถดถอย (Regression Sum of Squares) เท่ากับ 68.191 และค่าผลรวมกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (Residual Sum of Squares) เท่ากับ 17.190 จากค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของการถดถอย (Mean Square = 17.048) และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน (Mean Square = 0.061) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรเกณฑ์ และสามารถนำมาใช้ในการสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทความวิจัย

ตารางที่ 6 การเปลี่ยนแปลงค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก เข้าสู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อสมการเปลี่ยน (R^2 change) ในการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

ตัวแปรต้น	R	R^2	F	Unstd.		Std.	t	p-value
				B	SE	Beta		
Constant				0.509	0.103		4.926	0.000
1. ด้านความ รับผิดชอบในงาน (X_{11})	0.858	0.737	800.690	0.625	0.028	0.707	22.597	0.000
2. ด้านความสำเร็จ ในงาน (X_8)	0.887	0.787	527.322	0.107	0.033	0.138	3.211	0.001
3. ด้านระบบ (X_3)	0.892	0.795	367.706	0.083	0.029	0.108	2.842	0.005
4. ด้านความก้าวหน้า (X_{12})	0.894	0.799	280.663	0.060	0.028	0.083	2.190	0.029

**p-value < .01

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple linear regression) ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักของตัวแปรพยากรณ์ในสมการถดถอย พบว่า ตัวแปรด้านความรับผิดชอบในงาน ($\beta = 0.707$, $t = 22.597$, $p < .001$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ในงาน ($\beta = 0.138$, $t = 3.211$, $p = .001$) ด้านระบบ ($\beta = 0.108$, $t = 2.842$, $p = .005$) และด้านความก้าวหน้า ($\beta = 0.083$, $t = 2.190$, $p = .029$) ตามลำดับ ดังนั้น สมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (Unstandardized Score) ที่ใช้ในการพยากรณ์ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว สามารถเขียนได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.509 + 0.625(X_{11}) + 0.107(X_8) + 0.083(X_3) + 0.060(X_{12})$$

โดยสรุป ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านระบบ และด้านความก้าวหน้า เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรเกณฑ์ได้ในระดับสูง (ร้อยละ 79.9)

บทความวิจัย

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
= 0.707 (ด้านความรับผิดชอบในงาน) + 0.138 (ด้านความสำเร็จในงาน) + 0.108 (ด้านระบบ) +
0.083 (ด้านความก้าวหน้า)

สรุปผลการวิจัย (Conclusion)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.32 มีอายุมากกว่า 50 ปี มากที่สุด ร้อยละ 31.60 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 28.47 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/เดือน คิดเป็นร้อยละ 42.71 ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.64 ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59.03

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร ด้านกลยุทธ์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 51.39 ด้านโครงสร้างส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 48.61 ด้านระบบส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 42.36 ด้านรูปแบบการบริหารส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับมาก ร้อยละ 41.67 ด้านบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 48.26 ด้านความสามารถส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 47.84 ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กรส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 50.00

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ความสำเร็จในงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 41.67 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 39.93 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 48.96 ด้านความรับผิดชอบในงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 54.51 ด้านความก้าวหน้าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 45.49

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ด้านคุณภาพส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 59.72 ด้านปริมาณงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 54.86 ด้านเวลาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 56.94

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนตามลำดับความสำคัญของตัวแปร ที่เข้าสมการ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ได้แก่ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน ถูกคัดเลือกเข้าสมการเป็นอันดับแรก สามารถทำนายประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 73.37 ด้านความสำเร็จในงาน ถูกคัดเลือกเข้าสมการเป็นอันดับสอง สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 78.70 ด้านระบบ ถูกคัดเลือกเข้าสมการเป็นอันดับสาม สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 79.50

บทความวิจัย

ด้านความก้าวหน้า ถูกคัดเลือกเข้าสมการเป็นอันดับสี่ สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 79.90

อภิปรายผล (Discussion)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว พบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา อยู่ระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุน มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปริมาณงานเหมาะสม และสามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้เครื่องมือหรือวิธีการใหม่ๆ ที่ช่วยให้การทำงานสะดวกและรวดเร็วขึ้น ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 59.72 สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของธัญญารัตน์ สาลิกา (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ ความคิดเห็นภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว พบว่าปัจจัยภายในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เห็นถึงความเข้มแข็งของระบบบริหารจัดการภายในองค์กร ที่เห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง และวัฒนธรรมองค์กรมีส่วนในการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรสามารถรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของบรรพต อนุศรี (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ระดับปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาพรวม อยู่ระดับมาก โดยเฉพาะด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านกลยุทธ์ และด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว บุคลากรมีแรงจูงใจภายในที่ส่งผลให้เกิดความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีคะแนนอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 54.51 ความสำเร็จในงานช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรพยายามพัฒนาตนเอง เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกรณ์ พรณราย (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่าปัจจัย

บทความวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านระบบ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อภิปรายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านระบบ อธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ได้ร้อยละ 79.50 ส่งผลในทิศทางบวก ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากมีระบบการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และ ยุติธรรม องค์กรที่มีประสิทธิภาพส่วนใหญ่มีการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการจัดเก็บข้อมูล มีการวางแผนและการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้อง ทันสมัย มีระบบให้ผู้บริหารสามารถตรวจสอบและปรับปรุงแนวทางการบริหารได้อย่างเหมาะสม และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพร กมลเวช และพิสมัย เหล่าไทย (2563) ได้ศึกษาปัจจัย 7S ของแมคเคนซีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลแห่งหนึ่งใน จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าปัจจัยด้านระบบขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน อธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ร้อยละ 73.70 ส่งผลในทิศทางบวก ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจาก บุคลากรมีความรับผิดชอบ สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้ เพื่อให้ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรพต อนุศรี (2566) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 73.20 ($R^2=0.732$) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน อธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ได้ร้อยละ 78.70 ส่งผลในทิศทางบวก ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจาก บุคลากรมีความพยายามทำงานให้สำเร็จ จึงเกิดแรงผลักดันให้พัฒนาตนเองและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดีไว้ เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายและจะเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อสามารถบรรลุเป้าหมายของงาน และได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จในงานจึงช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจใน

บทความวิจัย

การทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนก เฟ่งจินดา นิวัฒน์ วิจิตรกุลสวัสดิ์ และอัจฉรา หล่อตระกูล (2567) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เขตบางกะปิ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจของบุคลากรเขตบางกะปิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้า อธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ได้ร้อยละ 79.90 ส่งผลในทิศทางบวก ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจาก บุคลากรรับรู้ถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือการเติบโตในสายอาชีพ โรงพยาบาลมีการสนับสนุนด้านการพัฒนาความรู้และทักษะ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจภายในให้บุคลากรอยากพัฒนาตนเองต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของชนภรณ์ พรณราย (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

1. โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีความเหมาะสม ได้แก่ ปัจจัยด้านระบบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อรักษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และสอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความรับผิดชอบในงาน บุคลากรมีความรับผิดชอบ จัดลำดับความสำคัญของงานได้ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่มอบหมาย ด้านความสำเร็จในงาน บุคลากรมีความพยายามทำงานให้สำเร็จ ความสำเร็จในงานจึงช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน จึงเกิดแรงผลักดันให้พัฒนาตนเองและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดีไว้ และด้านความก้าวหน้า บุคลากรรับรู้ถึงโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ มีการสนับสนุนด้านการพัฒนาความรู้และทักษะ ดังนั้น โรงพยาบาลควรรักษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สูงอยู่เสมอ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กนก เฟ่งจินดา, นิวัฒน์ วิจิตรกุลสวัสดิ์, & อัจฉรา หล่อตระกูล. (2567). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เขตบางกะปิ. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 6(2), 377–386.

บทความวิจัย

- กิตติพร กมลเวช และพิสมัย เหล่าไทย. (2563). ปัจจัย 7S ของแมคเคนซีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 12(1), 231–245.
- ชัยญารัตน์ สาลิกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (รายงานวิจัย). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขต สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม].
- ชนกรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- Afolabi, A., Fernando, S., & Bottiglieri, T. (2018). The effect of organisational factors in motivating healthcare employees: A systematic review. *British Journal of Healthcare Management*, 24(12), 603–622. <https://doi.org/10.12968/bjhc.2018.24.12.603>
- Karaferis, D., Aletras, V., Raikou, M., & Niakas, D. (2022). Factors influencing motivation and work engagement of healthcare professionals. *Materia Socio-Medica*, 34(3), 216–224. <https://doi.org/10.5455/msm.2022.34.216-224>