

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

The Relationship Between Work Environment and Job Performance of Personnel at Sakaeo Crown Prince Hospital

ปิยาดา บัวคำ¹ อุดม คมพัยคม² จันเนียร วงษ์ศรีแก้ว³ และปรัชญกุล ตูลาชม³

Piyada Buakam¹ Udom Konpayak² Jumnean Wongsrikaeo³ and

Prachayakul Tulachom³

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

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

²Associate Professor, Master of Public Health Program, Faculty of Allied Health Sciences

³Dr., Independent Scholar

*ผู้ประพันธ์บทความ; นีเวตร สมดี, Email: piyadakookkik@gmail.com

Citation: นีเวตร สมดี, ปิยาดา
กระสังข์, จันเนียร วงษ์ศรีแก้ว และ
ปรัชญกุล ตูลาชม. (2569).
แรงจูงใจและปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อ
ความคาดหวังของบุคลากร
สาธารณสุขในการถ่ายโอนภารกิจผู้
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.
วารสารสุขภาพสตรี แอนด์
เฮลท์, 2(2), e4111.

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากร สภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน
สภาพแวดล้อมการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และ
เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Plowman and
Peterson และแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานของ คิวพร โปรยานนท์ใน
การวิจัย ประชากรเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายวิชาชีพ 7 วิชาชีพหลัก
ประกอบด้วย แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักกายภาพบำบัด
นักเทคนิคการแพทย์ และนักรังสีการแพทย์ จำนวน 629 คน กำหนดสัดส่วนกลุ่ม
ตัวอย่างตามแนวคิดของเครซี่และมอร์แกน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่ม
แบบเป็นระบบ จำนวน 200 คน ระเบียบวิธีวิจัยเป็นวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้
ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือได้เท่ากับ 0.94
และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูลได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสัมพันธ์
สหสัมพันธ์เพียร์สัน Independent samples t-test และ F-test (One-way ANOVA)

Received: 14 January 2026;

Revised: 3 April 2026;

Accepted: 7 April 2026;

Published: 4 June 2026

บทความวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านสังคม และสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, สภาพแวดล้อมการทำงาน, บุคลากร

Abstract

The objectives of this study were to Job performance of personnel, Work environment of personnel, Relationship between work environment and job performance of personnel and Compare classified by personal factors and job performance of Personnel. The study applied Plowman and Peterson's theories of job performance and Sivaporn Proyanon's concepts of the working environment. The population consisted of 629 the 7 main public health professions: Medical Physician, Dentist, Pharmacist, Registered Nurse, Physiotherapist, Medical Technologist and Radiological Technologist. The sample size was determined by the Krejci and Morgan concept of 200 systematic random sampling. Quantitative research methods. The research instrument was a questionnaire. The consistency index of the instrument was 0.94 and the reliability of the entire instrument was 0.92. The statistics used for data analysis were number, percentage, mean, standard deviation, Independent samples t-test, F-test (One-way ANOVA), and Pearson's correlation coefficients.

The study results revealed that The job performance of personnel at a high level, Work environment of personnel at a high level, Work environment factors, including physical environment, social environment, and psychological environment affect the job performance of personnel at the .01 level of statistical significance and The personal factors of age, education level, and average monthly income of personnel different were not have different working efficiency in job performance and personal factors of different working periods have different working efficiency at the .05 level of statistical significance.

Keyword: Job performance, Work environment, Personnel

บทความวิจัย

บทนำ (Introduction)

สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นประเด็นสำคัญ ที่มีความเกี่ยวข้องกับสุขภาพ ความพึงพอใจของบุคลากร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและความสำเร็จขององค์กร (เจตนา สายศรี และคณะ, 2566) หากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น การปฏิบัติงานมีความเสี่ยงไม่ปลอดภัย สถานที่ปฏิบัติงานที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ บรรยากาศการทำงานมีแต่ความอึดอัด สวัสดิการที่ได้รับไม่คุ้มค่ากับการะงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานโดยตรง ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม บุคลากรอาจเกิดการเจ็บป่วย เกิดความเครียด ส่งผลให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของร่างกายและจิตใจลดลง ประสิทธิภาพของงานก็ลดลงตามไปด้วย (ชนากานต์ พงระย้า และคณะ, 2565)

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เป็นโรงพยาบาลทั่วไปประจำจังหวัดสระแก้ว วิสัยทัศน์ คือ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เป็นโรงพยาบาลที่มี มาตรฐานในระดับชาติและนานาชาติเป็นผู้นำ ด้านสาธารณสุขชายแดนของเขตสุขภาพที่ 6 มุ่งสู่การเป็นโรงพยาบาลดิจิทัล มีพันธกิจที่มุ่งเน้น สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ได้แก่ บริหารจัดการทรัพยากรสุขภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ให้ได้มาตรฐานและสิ่งแวดล้อมส่งงามสมพระเกียรติ รวมถึงประเด็นยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคลากรให้มีศักยภาพ บริหารอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีเป้าหมาย ในการจัดการทรัพยากรบุคลากรให้มีศักยภาพบริหารอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ เสริมสร้างบุคลากรให้มีสุขภาพดี มีความปลอดภัย มีความสุข และผูกพัน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อมโรงพยาบาล ด้วยกระบวนการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานสากล โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เป็นโรงพยาบาลทั่วไปขนาด 400 เตียง ให้บริการตรวจรักษาโรคทั่วไป บริการตรวจรักษาเฉพาะทาง บริการชั้นสูงและรักษา บริการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรค และฟื้นฟูสภาพ รวมถึงการให้บริการประชาชนที่อยู่ตามแนวชายแดน ทั้งชาวไทยและต่างชาติ มีหน่วยงานทั้งหมด 90 หน่วยงาน มีบุคลากรปฏิบัติงานจริง 1,367 คน มีจำนวนผู้ป่วยนอกมารับบริการเฉลี่ย 1,399 คนต่อวัน ผู้ป่วยใน 398 คนต่อวัน อัตราครองเตียงร้อยละ 99.42 (กลุ่มงานเวชระเบียน ณ มิถุนายน 2567) ซึ่งจำนวนบุคลากรยังมีไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ป่วยที่มารับบริการ โดยเฉพาะบุคลากรสายวิชาชีพ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อบุคลากร ที่ต้องรับภาระงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเสี่ยงด้านสุขภาพและบรรยากาศที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย และเหนื่อยล้าได้ง่าย

จากรายงานผลการสำรวจและประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพกลุ่มงานอาชีวเวชกรรมโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ปี 2566 ตามความเสี่ยง จำนวน 13 หน่วยงาน ได้แก่ ผู้ป่วยนอก ทันตกรรม ผดุงครรภ์ จ่ายยาผู้ป่วยใน เคมีบำบัด ห้องผ่าตัด หอผู้ป่วยหนัก หอผู้ป่วยอายุรกรรม กายภาพบำบัด เทคนิคการแพทย์ รังสี จ่ายกลาง และวิศวกรรม พบว่า ผลการตรวจวัดสถานะการทำงานเกี่ยวกับแสงสว่างไม่เป็นไปตามเกณฑ์ มีความเสี่ยงทางสุขภาพ 11 หน่วยงาน ผลการประเมินด้านสภาพบรรยากาศ มีความเสี่ยงทางสุขภาพ 5 หน่วยงาน ผลการประเมินด้านความปลอดภัย มีความเสี่ยงทางสุขภาพ 10 หน่วยงาน และ

บทความวิจัย

ผลการประเมินด้านความเครียดจากการทำงาน มีความเสี่ยงทางสุขภาพ 2 หน่วยงาน และจากข้อมูลงานทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว พบว่าปีงบประมาณ 2567 มีบุคลากรสายวิชาชีพลาออก จำนวน 10 คน บุคลากรลาออกไปทำงานในองค์กรเอกชนมากที่สุดเนื่องจากภาระงานและค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่พึงพอใจ และลาออกไปประกอบอาชีพอื่นรองลงมาเนื่องจากความเบื่อหน่ายความเหนื่อยล้าและภาวะหมดไฟ สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเสี่ยงทางสุขภาพส่งผลกระทบในหลายมิติ ไม่เพียงแต่กระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรเท่านั้น แต่ยังมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร และคุณภาพการให้บริการ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสมอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของบุคลากรในหลายลักษณะ ได้แก่ ปัญหาทางสายตาที่เกิดจากการทำงานในสภาพแสงที่ไม่เหมาะสม ปัญหาระบบทางเดินหายใจอันเนื่องมาจากการทำงานในพื้นที่ที่มีการระบายอากาศไม่เพียงพอ นอกจากนี้ การทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพสูงยังอาจนำไปสู่ความเหนื่อยล้าและปัญหาสุขภาพในระยะยาว ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรและความสามารถในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากผลกระทบต่อสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัยยังอาจเพิ่มความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ อาทิ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ไม่ได้มาตรฐานหรือขาดการบำรุงรักษาอย่างเหมาะสม ซึ่งอาจส่งผลให้บุคลากรได้รับบาดเจ็บหรือเกิดอุบัติเหตุร้ายแรง นอกจากนี้ ความเครียดจากการทำงานยังเป็นปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของบุคลากร เช่น การเกิดภาวะซึมเศร้าหรือความวิตกกังวล ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (ชนากานต์ พงระย้า และคณะ, 2565) ปัญหาสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเสี่ยงทางสุขภาพ ประกอบกับภาระงานที่มากเกินไปและค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน อาจนำไปสู่การลาออกของบุคลากร ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะและความชำนาญ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาล (ภาณุรัฐดา ต่ายเรียน และวสันต์ สกุลกิจกาญจน์, 2566) รวมถึงเกิดความล่าช้าในการให้บริการ ปัญหาดังกล่าวยังส่งผลกระทบต่อบุคลากรที่ยังคงปฏิบัติงาน โดยอาจเกิดความเครียดเพิ่มขึ้น อันนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อความร่วมมือและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะและประสบการณ์ ส่งผลให้คุณภาพการดูแลผู้ป่วยลดลง ทั้งในด้านความครบถ้วนของบริการและประสิทธิภาพในการให้บริการ นอกจากนี้ ความล่าช้าในการให้บริการอาจส่งผลให้ผู้ป่วยไม่ได้รับการรักษาอย่างทันท่วงที ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางการแพทย์และความพึงพอใจของผู้ป่วยต่อระบบบริการสุขภาพโดยรวม

จากข้อมูลและปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเสี่ยงมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร รวมถึงสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร จึงควรได้รับการศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและแนวทางในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร งานวิจัยนี้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานมาศึกษาในครั้งนี้ และผลที่ได้จากการศึกษาจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

บทความวิจัย

บุคลากร รวมทั้งนำข้อมูลเสนอผู้บริหารในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ (Objective)

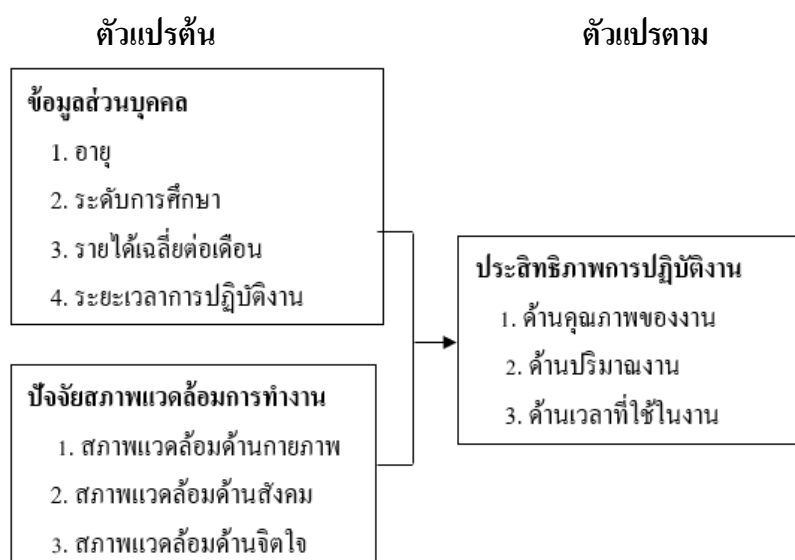
1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
4. เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)

1. สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
2. ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิด (Research Framework)

จากศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบการวิจัยดังแสดงภาพประกอบที่ 1



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิด

บทความวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Methodology)

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสาขาวิชาชีพ 7 วิชาชีพหลักของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ประกอบด้วย แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักกายภาพบำบัด นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีการแพทย์ จำนวน 629 คน (ฐานข้อมูลกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล กรกฎาคม 2567) กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 200 คน โดยการสุ่มอย่างเป็นระบบ

เกณฑ์การคัดเข้า มีคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นบุคลากรสาขาวิชาชีพ 7 วิชาชีพหลัก ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ประกอบด้วย แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักกายภาพบำบัด นักเทคนิคการแพทย์ และนักรังสีการแพทย์ทั้งเพศหญิงและเพศชาย

2. ยินยอมให้ข้อมูลและเข้าร่วมทำการศึกษาโดยสมัครใจ

เกณฑ์การคัดออกกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

1. บุคลากรที่กำลังศึกษาต่อ ลาคลอด หรือลาระยะยาวเกิน 3 เดือนในช่วงเก็บข้อมูล
2. แบบสอบถามไม่สมบูรณ์กลุ่มควบคุม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นลักษณะข้อคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านสังคม สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ ซึ่งปัจจัยในแต่ละด้านจำแนกรายข้อได้ 5 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 15 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert 1961) ให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุด

บทความวิจัย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นลักษณะข้อคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน ซึ่งปัจจัยในแต่ละด้านจำแนกรายข้อได้ 5 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 15 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย ระดับน้อยที่สุด ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert 1961) ให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.94 ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.92

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบตามขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขออนุมัติการรับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2568 เลขที่โครงการวิจัย S012q/68 Exempt
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากมหาวิทยาลัยปทุมธานี ถึงโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาชีพ 7 วิชาชีพหลัก ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จำนวน 200 คน
3. ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขสมบูรณ์แล้ว และดำเนินการสร้างเป็นแบบสอบถามออนไลน์ในเว็บไซต์ Google Form เพื่อให้สะดวกต่อผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสามารถเข้าถึงแบบสอบถามดังกล่าวผ่าน Link URL ที่ผู้วิจัยนำส่งให้ผ่านทาง Application Line โดยการตอบคำถามผู้ตอบสามารถใช้คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล สมาร์ทโฟน หรือแท็บเล็ตที่สามารถเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้ทุกที่ทุกเวลาตามความสะดวก การตอบข้อมูลผ่านระบบออนไลน์นี้จะเป็นความลับ และทำลายทิ้งทันทีเมื่อจบโครงการ
4. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ค่าจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติเชิงอนุมาน เพื่อการตรวจสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent samples t-test และ F-test (One-way ANOVA)

บทความวิจัย

ผลการวิจัย (Result)

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (n= 200)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
18 - 25 ปี	26	13.00
26 - 35 ปี	84	42.00
36 - 45 ปี	28	14.00
46 - 55 ปี	52	26.00
55 ปีขึ้นไป	10	5.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	186	93.00
ปริญญาโท	14	7.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
10,001 - 20,000 บาท	10	5.00
20,001 - 30,000 บาท	40	20.00
30,001 - 40,000 บาท	53	26.50
มากกว่า 40,001 บาท	97	48.50
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	49	24.50
6 - 10 ปี	52	26.00
11 - 15 ปี	15	7.50
16 - 20 ปี	18	9.00
21 - 30 ปี	54	27.00
30 ปีขึ้นไป	12	6.00
รวม	200	100.0

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี ร้อยละ 42.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 93.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,001 บาท ร้อยละ 48.5 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21-30 ปี ร้อยละ 27.0

บทความวิจัย

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (n=200)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านคุณภาพของงาน	21.37	2.68	มากที่สุด
ด้านปริมาณงาน	20.97	2.97	มาก
ด้านเวลาที่ใช้ในงาน	20.67	2.92	มาก
เฉลี่ยรวม	21.00	2.67	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =21.00) (S.D.=2.67) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =21.37) (S.D.=2.68) ด้านปริมาณงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =20.97) (S.D.=2.97) และด้านเวลาที่ใช้ในงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =20.67) (S.D.=2.92)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (n=200)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ	19.15	3.75	มาก
สภาพแวดล้อมด้านสังคม	20.87	3.09	มาก
สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ	18.03	2.78	มาก
เฉลี่ยรวม	19.35	2.67	มาก

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการทำงาน เฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =19.35) (S.D.=2.67) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =19.15) (S.D.=3.75) สภาพแวดล้อมด้านสังคม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =20.87) (S.D.=3.09) และสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =18.03) (S.D.=2.78)

บทความวิจัย

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (n=200)

สภาพแวดล้อมการทำงาน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	P – value
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(r_{xy})	
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.567**	.000
สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ	0.447**	.000
สภาพแวดล้อมด้านสังคม	0.580**	.000
สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ	0.386**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านสังคม และสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 5 ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (n=200)

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D	t	df	p-value
ปริญญาตรี	186	63.06	8.14	0.251	198	.802
ปริญญาโท	14	62.50	6.42			

จากตาราง 5 พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

บทความวิจัย

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (n=200)

ปัจจัยส่วนบุคคล	SS	df	MS	F-test	p-value
อายุ					
ระหว่างกลุ่ม	422.836	4	105.709	1.666	.160
ภายในกลุ่ม	12375.084	195	63.462		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน					
ระหว่างกลุ่ม	282.877	3	94.292	1.477	.222
ภายในกลุ่ม	12515.043	196	63.852		
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน					
ระหว่างกลุ่ม	782.533	5	156.507	2.527	.030*
ภายในกลุ่ม	12015.387	194	61.935		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ขณะที่ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย (Conclusion)

ข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี ร้อยละ 42.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 93.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,001 บาท ร้อยละ 48.50 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21-30 ปี ร้อยละ 27.00 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=21.00$) (S.D.=2.67) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=21.37$) (S.D.=2.68) ด้านปริมาณงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=20.97$) (S.D.=2.97) และด้านเวลาที่ใช้งาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=20.67$) (S.D.=2.92) สภาพแวดล้อมการทำงาน เฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=19.35$) (S.D.=2.67) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=19.15$) (S.D.=3.75) สภาพแวดล้อมด้านสังคม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=20.87$) (S.D.=3.09) และสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=18.03$) (S.D.=2.78) สภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านสังคม และสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่ระดับการศึกษา อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทความวิจัย

อภิปรายผล (Discussion)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานตรงตามหลักเกณฑ์และเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด มีคุณภาพตรงตามมาตรฐาน มีการตรวจสอบคุณภาพงานก่อนส่งมอบ นำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้รับบริการ และสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามแนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ เจตนา สายศรี และคณะ (2566) อธิบายว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยงานที่ได้มีความถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างคุ้มค่า ได้ปริมาณงานและใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามที่องค์กรได้กำหนด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กันฐาพรณ์ คำชมพู (2566) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไสริยา สุภาพล และคณะ (2564) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลศุภมิตรในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

สภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีในทุกด้าน ทั้งสภาพแวดล้อมด้านสังคม ที่มีการประสานงานและการสื่อสารระหว่างกันที่ดี สนับสนุนการทำงานหรือกิจกรรมส่วนรวม รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อีกทั้งสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ที่มีแสงสว่างที่เพียงพอ การถ่ายเทอากาศที่เหมาะสม อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ที่มีมาตรฐานและความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ ที่มีการเปิดโอกาสให้แสดงหรือยอมรับความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ มีการจัดระบบงานที่มีความชัดเจน เป็นระบบอย่างเหมาะสม ตามแนวคิดสภาพแวดล้อมการทำงานของ Jones (1948, อ้างถึงในสุกริน ทวีสุต, 2562) อธิบายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็น สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นบพร อันสุข (2566) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขกา จังหวัดบึงกาฬ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไสริยา สุภาพล และคณะ (2564) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลศุภมิตรในจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

บทความวิจัย

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านสังคม และสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น มีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ส่งเสริมความร่วมมือ และมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการประสานงานและการสื่อสารระหว่างกันที่ดี และความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สนับสนุนด้านวิชาการหรือกิจกรรมส่วนรวมเสมอ มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการถ่ายเทอากาศที่เหมาะสม มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ เพียงพอมีมาตรฐานและความปลอดภัย ตลอดจนมีสภาพแวดล้อมทางจิตใจที่เปิดโอกาสให้แสดงหรือยอมรับความคิดที่สร้างสรรค์ การจัดระบบงานที่มีความชัดเจน เป็นระบบอย่างเหมาะสม มีสวัสดิการที่ช่วยให้บุคลากรมีความมั่นคง ตามแนวคิดองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงานของ คิวพร โปรยานนท์ (2554, อ้างถึงในศักดิ์นันท จุ้ยชุม, 2566) อธิบายว่า องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ประกอบด้วยการมีแสงสว่างที่เพียงพอ มีสภาพอากาศที่ถ่ายเทได้สะดวก มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ครบถ้วนพร้อมใช้งาน สภาพแวดล้อมทางสังคม ประกอบด้วยความสัมพันธ์ที่ดีที่บุคคลในองค์กรมีต่อกัน ได้รับการยอมรับจากสังคมและองค์กรกล้าแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ การสนับสนุนในด้านการทำงาน ด้านวิชาการ และกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ มีบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นทีม และสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ประกอบด้วยความมีอิสระในการทำงาน การมีอิสระในการตัดสินใจหรือการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีการชวนชวนศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม มีการเพิ่มทักษะในการพัฒนาตนเองและพัฒนาอยู่เสมอ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภาณุรัชดา ต่ายเรียน และวสันต์ สกฤตกิจกาญจน์ (2566) ศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชววิชัย รัชสมบัติ และกัญญณัฐ รัตนประภาธรรม (2565) ศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ และด้านสภาพแวดล้อมทางความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวไม่ได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ เป้าหมาย และมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดไว้ ทำให้การปฏิบัติงานมีแนวทางชัดเจนในการบรรลุเป้าหมายเดียวกันจึงไม่เกิดความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานระหว่างบุคลากรที่มีอายุ

บทความวิจัย

ระดับการศึกษา หรือรายได้ที่ต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัญญาพรณ์ คำชมพู (2566) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทบุคลากร และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภาณุฐิตา ต่ายเรียน และวสันต์ สกุลกิจกาญจน์ (2566) ศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงานยาวนานมีประสบการณ์การปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดอย่างมีคุณภาพตรงตามมาตรฐาน สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และมีการตรวจสอบคุณภาพงานก่อนส่งมอบเสมอ จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กฤตพล ณ พัทลุง และปิยะมาศ สือสวัสดิ์วิเศษ (2567) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คณาวุฒิ อินทร์แก้ว, สุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์ (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ปัจจัยด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงานหลัก และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อมูลผลจากการศึกษาสนับสนุนนโยบายด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ เนื่องจากมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและยืดหยุ่นทางความคิด ให้อิสระหรือการตัดสินใจในการทำงาน สนับสนุนคำตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบอย่างเป็นธรรม ยกย่องชมเชยผู้มีผลงานดีเด่น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคง และมีแรงจูงใจในการทำงาน

2. ผลการศึกษาที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่สอดคล้องกับพันธกิจของโรงพยาบาลในการมุ่งเน้นสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี รวมถึงการบรรลุเป้าหมายของประเด็น

บทความวิจัย

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ และประสิทธิภาพการทำงาน เสริมสร้างบุคลากรให้มีสุขภาพดี มีความปลอดภัย มีความสุข และผูกพันกับองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กฤตพล ณ พัทลุง และปิยะมาศ ลือสวัสดิ์ฉนิชย์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 9(1), 218–232.
- กัญฐาพรณ์ คำชมพู. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล. (2567). ข้อมูลบุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว. โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว.
- กลุ่มงานเวชระเบียนและข้อมูลทางการแพทย์. (2567). ข้อมูลสถิติผู้รับบริการของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว. โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว.
- กลุ่มงานอาชีพเวชกรรม. (2566). รายงานผลการสำรวจและประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ปี 2566. โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว.
- คณาวิณี อินทร์แก้ว และศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- เจตนา สายศรี. (2565). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ชนากานต์ พวงระย้า และคณะ. (2565). ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ [การค้นคว้าอิสระระดับปริญญาตรี]. มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- รัชชัย รัชสมบัติ และกัญญาณัฐ รัตนประภาธรรม. (2565). สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, 4(4), 31–43.
- นบพร อันสุข. (2566). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ. R2R BKPHO ผลงานวิจัยและแลกเปลี่ยนความรู้ด้านการสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.

บทความวิจัย

ภาณุรัฐดา ต่ายเรียน และวสันต์ สกุลกิจกาญจน์. (2566). สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. ใน *การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 5 (The 5th BAs National Conference 2023)*.

ศักดิ์รินทร์ จุ้ยชุม และกล้าหาญ ณ น่าน. (2566). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม. *วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 10(2), 95–112.

สุกริน ทวีสุต. (2562). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่ [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].