

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลา

ธนิกานต์ ชูแสวง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน ซึ่งได้จากการคำนวณด้วยสูตรของ Yamane (1973) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสองค่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านเพศไม่พบความแตกต่าง และปัจจัยด้านการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, ปัจจัยด้านการทำงาน, บุคลากรโรงพยาบาล

¹ นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมลล์ : tchueseung@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Factors Affecting Work Performance of Personnel in a Hospital in Songkhla Province

Thanikarn Choosawang

ABSTRACT

This research aimed to study the level of work performance efficiency of personnel in a hospital in Songkhla Province, classified by personal factors, and to examine the factors affecting work performance efficiency. The sample consisted of 400 hospital personnel in Songkhla Province, determined using Yamane's formula (1973). A questionnaire was used as the research instrument. Data were analyzed using descriptive statistics including percentage, mean, standard deviation, independent samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and multiple regression analysis. The results revealed that the overall work performance efficiency of personnel was at the highest level. Comparisons by personal factors showed that personnel with different age, educational level, marital status, and years of service had statistically significant differences in work performance efficiency at the 0.05 level, while gender showed no significant difference. Work-related factors significantly affected the work performance efficiency of personnel in the hospital at the 0.05 level of statistical significance.

Keywords: Work Performance, Work Factors, Hospital Personnel.

¹ Student, Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University

Corresponding Author Email: tchuesewng@gmail.com

² Advisor, Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีในปัจจุบัน ส่งผลกระทบให้ทุกภาคส่วนต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด โดยเฉพาะภาคราชการที่ต้องปรับยุทธศาสตร์และนโยบายเพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชน การบริหารจัดการด้านสาธารณสุขในปัจจุบันเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ เครื่องมือแพทย์ที่ทันสมัย และจำนวนบุคลากรทางการแพทย์ที่เพียงพอ ในขณะที่เดียวกัน ภายในองค์กรเองก็ต้องมีการปรับตัวด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน จนบางครั้งส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียด ความคับข้องใจ หรือแม้แต่ลัทธิใจที่จะคงอยู่ในองค์กร ซึ่งล้วนกระทบต่อความก้าวหน้าและความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว (สุรเชษฐ์ เล็กสูงษ์ และสวัสดิ์ เทียงธรรม, 2562)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรในโรงพยาบาลถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร เนื่องจากเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงในการให้บริการทั้งด้านการรักษา การพยาบาล การบริหารจัดการ และการสนับสนุนด้านต่าง ๆ หากบุคลากรได้รับการดูแลด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมุ่งเน้นเพียงผลสัมฤทธิ์ของงานโดยละเลยความสุขของบุคลากร ย่อมส่งผลเสียต่อขวัญกำลังใจและคุณภาพการให้บริการในที่สุด (รุ่งนภา ฤาบุญเรือง, 2564)

โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลามีบทบาทสำคัญในการดูแลสุขภาพประชาชนและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนในภาคใต้ ด้วยจำนวนบุคลากรกว่า 6,563 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ครอบคลุมทั้งด้านการแพทย์ การพยาบาล เกสัชกรรม กายภาพบำบัด โภชนาการ การบริหาร และการสนับสนุน การที่บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูงจึงเป็นหัวใจสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ตลอดจนภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของโรงพยาบาล ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบถึงปัจจัยที่ควรส่งเสริมและปรับปรุง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพบริการทางการแพทย์และตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา

สมมติฐานการวิจัย

- 1 บุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- 2 ปัจจัยด้านการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา
2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ศึกษา คือ แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่สนับสนุน เจ้าหน้าที่บริหาร และเจ้าหน้าที่ทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา จำนวน 6,563 คน ใช้สูตรของ Yamane (1973) คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 400 คน
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2568

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา
2. ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้ปรับปรุงการบริหารจัดการบุคลากร
3. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการทางการแพทย์อย่างยั่งยืน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามระยะเวลา โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า (ปัทมพร พรหมทอง, 2563; อัครเดช ไม้จันทร์, 2560) นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายในทิศทางเดียวกันว่า ประสิทธิภาพเกิดจากความพึงพอใจของบุคลากรที่สะท้อนผ่านเทคนิคและวิธีการทำงานที่รวดเร็ว ทันเวลา และเป็นระบบ โดยคำนึงถึงปริมาณงาน ความถูกต้องแม่นยำ และการลดความผิดพลาดให้น้อยที่สุด (เกสรดา บุญครอบ และภัทรนันท์ สุรชาตร, 2565) สรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการทำงาน คือ การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง รวดเร็ว ด้วยการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำโมเดลสมรรถนะเชิงปฏิบัติการของ Campbell (1990) มาเป็นกรอบแนวคิด ซึ่งระบุว่าผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลผลิตและเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญในการประเมินความก้าวหน้าขององค์กร โดย Campbell ได้นำเสนอมิติของผลการปฏิบัติงานไว้ 8 มิติ ผู้วิจัยได้คัดเลือก 5 มิติที่เหมาะสมกับบริบทโรงพยาบาล ได้แก่ (1) ด้านปริมาณงาน หมายถึง จำนวนผลผลิตที่เกิดจากการปฏิบัติงานซึ่งสะท้อนความสามารถของบุคลากรในการบรรลุความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย (2) ด้านคุณภาพงาน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนดในทุกขั้นตอน (3) ด้านความตรงต่อเวลา หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้แล้วเสร็จภายในกรอบเวลาที่สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร (4) ด้านการทำงานร่วมกับทีม หมายถึง การร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในกลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วม และ (5) ด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ หมายถึง การยึดมั่นในจรรยาบรรณและมาตรฐานการปฏิบัติงานของวิชาชีพอย่างเคร่งครัด (กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทร์สม, 2564)

แนวคิดด้านประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์เป็นศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากร โดยอธิบายว่าพฤติกรรมและลักษณะนิสัยของมนุษย์เกิดจากการรับรู้และตอบสนองต่อสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอก ลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการอธิบายความแตกต่างของพฤติกรรมและความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล (รวีวรรณ โจมรัมย์, 2566) ในบริบทของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยนำปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวมาศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน

ปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

ด้านลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งประกอบด้วยปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ ความยากง่ายและความซับซ้อน ความชัดเจนของขอบเขตงาน และความสอดคล้องของงานกับทักษะความสามารถของบุคคล (พัลพงษ์ สุวรรณวาทีน และชิตพงษ์ อัยสานนท์, 2560) งานที่มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจนและตรงกับความรู้ความสามารถจะส่งผลให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ทั้งทางกายภาพ เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง ความสะอาด ขนาดพื้นที่ และทางสังคม เช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ธัญพร จันทร์แดง และคณะ, 2565; เกียรติศักดิ์ เขียวใสว, 2559) หากสภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจของบุคลากร จะส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจและสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ด้านเครื่องมือและทรัพยากรสนับสนุน หมายถึง อุปกรณ์ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศที่องค์กรจัดสรรให้แก่บุคลากรเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่มีคุณภาพและพร้อมใช้งาน รวมถึงการพัฒนาระบบหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มความรวดเร็วและความแม่นยำในการทำงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร (ไกรศักดิ์ พิกุล, 2559)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนากร กลมกล่อม (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาล กรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐในจังหวัดภูเก็ต กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐบาลในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 289 ราย โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยทั้ง 3 กลุ่ม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชรินทร์ จินดา (2567) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 164 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าระดับปัจจัยในการทำงานและระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการ

ปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิเชษฐ์ สุขอุทัย และจิรวัดณ์ เมธาสุทธิรัตน์ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจและสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กปภ.ข.3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน กปภ.ข.3 จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านคุณภาพของงาน และพบว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านการบังคับบัญชา รวมถึงสมรรถนะหลักด้านจิตสาธารณะและด้านยึดมั่นคุณภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลา จำนวน 6,563 คน ใช้สูตรของทาโรยามาเน (Yamane, 1973) คำนวณที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คนและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ซึ่งเลือกเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดสงขลา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 5

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลาเป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราประมาณค่า แบ่งความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลาเป็นคำถามปลายปิดแบบมาตราประมาณค่า แบ่งความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

ผู้วิจัยทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการตรวจสอบพบว่า แบบสอบถามส่วนที่ 2 ด้านลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ .744 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ .882 ด้านเครื่องมือและทรัพยากรสนับสนุน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ .920 และ

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ .890 ด้านคุณภาพงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ .893 ด้านความตรงต่อเวลา มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ .920 ด้านการทำงานร่วมกับทีม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ .898 และด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) เท่ากับ .854 ซึ่งทุกด้านมีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามทุกส่วนมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้กระจายแบบสอบถามผ่านช่องทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ โดยการส่งลิงค์หรือสแกนคิวอาร์โค้ดของแบบสอบถามผ่านทาง Line Messenger เพื่อให้ได้ข้อมูลสะดวกรวดเร็วขึ้น เมื่อมีผู้ตอบครบตามจำนวน จึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติพรรณนา คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

1.2 ข้อมูลปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลา ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบค่าที (t-test) กรณีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มและหากพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างโดยใช้แบบทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fishers LSD

1.4 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.75 มีอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.25 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 59.25 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.75 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.50

2. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเครื่องมือและทรัพยากรสนับสนุน ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.05$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.01$) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกับทีม ($\bar{X} = 4.48$) ด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 4.39$) ด้านความตรงต่อเวลา ($\bar{X} = 4.32$) และด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลา

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		
	t-test/F-test	Sig.	แปลความ
เพศ	1.887	0.060	ไม่แตกต่าง
อายุ	18.912	0.000*	แตกต่าง
ระดับการศึกษาสูงสุด	46.531	0.000*	แตกต่าง
สถานภาพ	25.423	0.000*	แตกต่าง
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	18.912	0.000*	แตกต่าง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ และ สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา

ตารางที่ 2

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.198	0.121	-	9.877	.000
ด้านลักษณะงาน (X ₁)	0.216	0.040	0.252	5.465	.000
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X ₂)	0.244	0.047	0.252	5.146	.000
ด้านเครื่องมือและทรัพยากรสนับสนุน (X ₃)	0.325	0.046	0.379	7.115	.000

R = 0.806, R² = 0.649, R²adj = 0.647, F = 244.307, S.E_{est} = 0.314 Sig = 0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปร ด้านเครื่องมือและทรัพยากรสนับสนุน (X₃) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด (Beta = 0.379) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน (X₁) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X₂) ซึ่งมีค่า Beta เท่ากันที่ 0.252 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 64.9 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.314 จึงยอมรับสมมติฐาน สามารถเขียนสมการพยากรณ์คะแนนมาตรฐาน ได้คือ $Z = 0.252X_1 + 0.252X_2 + 0.379X_3$

การอภิปรายผล

จากศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา สามารถนำมาอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน จากการศึกษ พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคล เพศ เป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยตรง ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ปารีชาติ บุญรอด (2561) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในโรงพยาบาล ซึ่งพบว่าเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการปลูกฝังเรื่องความรับผิดชอบและมาตรฐานวิชาชีพที่เหมือนกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพงษ์ พุ่มสะอาด และคณะ (2567) ในวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่ระบุว่าปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยเน้นย้ำว่าระบบการควบคุมคุณภาพและระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กรสุขภาพเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานเดียวกันโดยไม่แบ่งแยกเพศนอกจากนี้ งานวิจัยของ กานต์พิชชา บุญทอง (2557) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำงานในบริบทโรงพยาบาลเอกชน ยังสนับสนุนผลการศึกษานี้ว่าเพศสภาพไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อสมรรถนะการทำงาน หากบุคลากรได้รับสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยอย่างเท่าเทียมกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สมชาย โตสงวน (2564) ที่พบว่าประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขขึ้นอยู่กับการจัดการแรงจูงใจและการจัดการคนเก่ง (Talent Management) มากกว่าปัจจัยด้านเพศ และท้ายที่สุดงานวิจัยของ นุชนาถ ดีสนั้น (2560) ซึ่งให้เห็นว่าในระดับปฏิบัติการทางการแพทย์ เพศชายและเพศหญิงมีระดับสมรรถนะและความสามารถในการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน เนื่องจากกระบวนการเรียนรู้และการฝึกทักษะหน้างาน (On-the-job Training) ที่เข้มข้นทำให้บุคลากรพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ หรือความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายขององค์กรเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ นอกจากนี้ การมีปัจจัยด้านการทำงานที่ดีจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ เสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนกระตุ้นให้เกิดความสามัคคีและการร่วมแรงร่วมใจกันของบุคลากรภายในโรงพยาบาล ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาระบบงาน และนำไปสู่การดำเนินงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Campbell (1990) ที่ระบุว่าประสิทธิภาพการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่เอื้ออำนวย โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งในงานวิจัยนี้พบค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในโรงพยาบาลให้ความสำคัญกับความถูกต้องและจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นอันดับแรก ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของกลุ่มวิชาชีพสาธารณสุข นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kanokkorn Phioon, Rattana Panriansaen และ Phannee Rojanabenjapun

(2025) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยสหเวชศาสตร์ พบว่าบุคลากรมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงที่สุดเมื่อได้รับปัจจัยสนับสนุนที่เหมาะสม แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านการงานเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ หรือความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพงษ์ พุ่มสะอาด และคณะ (2567) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล พบว่าปัจจัยด้านการงานและแรงจูงใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลสำเร็จของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเน้นย้ำว่าการจัดการด้านสวัสดิการที่เหมาะสมจะช่วยยกระดับประสิทธิภาพได้ดีที่สุด และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย โตสงวน (2564) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ซึ่งยืนยันว่าปัจจัยด้านสัมพันธภาพและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยระบุว่าแรงจูงใจที่เพียงพอจะช่วยลดอัตราความผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่และเพิ่มความรวดเร็วในการบริการได้ สำหรับด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การที่เนื้องานมีความเหมาะสมและมีนโยบายสนับสนุนที่ชัดเจนจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ธรณ์ เพชรนิล (2565) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ระบุว่าปัจจัยค่าจูงตามทฤษฎีของ Herzberg โดยเฉพาะลักษณะงานและนโยบายองค์กร เป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรทางการแพทย์สามารถคงมาตรฐานการทำงานในระดับสูงไว้ได้แม้ในสภาวะวิกฤตในส่วนของ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล พบว่าการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานส่งผลต่อบรรยากาศและการทำงานร่วมกันเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวลจันทร์ พิระธรณิศร์ และคณะ (2563) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์กรและสัมพันธภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าการทำงานเป็นทีมและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในโรงพยาบาล ช่วยส่งเสริมให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของงานได้อย่างชัดเจน ท้ายที่สุด ผลการวิจัยในภาพรวมยังได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยของ ศศิพัชร เลิศนิธิสถาพร (2561) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในสถานพยาบาล ซึ่งสรุปผลไปในทิศทางเดียวกันว่า ปัจจัยด้านระบบงานที่เอื้อต่อการทำงานและความมั่นคงในสวัสดิการ เป็นกลไกหลักที่ช่วยผลักดันให้เกิดผลิตภาพ (Productivity) สูงสุดในองค์กรสุขภาพ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรในระยะยาวต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้เสนอแนะดังนี้

(1) จากการศึกษพบว่า ปัจจัยด้านเครื่องมือและทรัพยากรสนับสนุน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการรักษาและพัฒนาาระบบเทคโนโลยีหรือเครื่องมือใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกและ

เพิ่มความเร็วในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

(2) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ในส่วนของ "งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงความสามารถ" และ "งานที่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนชัดเจน" มีระดับความคิดเห็นสูงสุดในกลุ่มปัจจัยด้านลักษณะงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรเน้นการวางระบบการทำงานที่มีคู่มือหรือขั้นตอนที่ชัดเจน และมีการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับทักษะความชำนาญเพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

(3) จากการศึกษาพบว่า ด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องตามมาตรฐานอย่างเคร่งครัด โดยอาจมีการจัดอบรมฟื้นฟูความรู้วิชาชีพและมาตรฐานความปลอดภัยเป็นระยะ เพื่อรักษามาตรฐานการทำงานที่ดีเยี่ยมนี้ไว้

(4) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แม้จะอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยด้านอื่น โดยเฉพาะในเรื่อง "ขนาดพื้นที่ในการทำงาน" ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาปรับปรุงหรือจัดสรรพื้นที่การทำงานให้มีความกว้างขวางและเหมาะสม สะดวกต่อการเคลื่อนไหวและการปฏิบัติงาน รวมถึงดูแลความสะอาดของอาคารสถานที่และห้องน้ำให้อยู่ในสภาพดีเสมอ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและส่งผลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

(1) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การ สัมภาษณ์เชิงลึก กับบุคลากรในแต่ละแผนกเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และความต้องการที่เฉพาะเจาะจงของแต่ละสายงาน รวมถึงควรศึกษาตัวแปรอื่นที่มีผลต่อประสิทธิภาพเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หรือภาวะหมดไฟในการทำงาน เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

(2) ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบระหว่างโรงพยาบาลของรัฐ โรงพยาบาลเอกชน หรือโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในพื้นที่ภาคใต้ เพื่อศึกษาว่าบริบทของสังกัดที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกันอย่างไร

บรรณานุกรม

- กิตติพงษ์ พุ่มสะอาด และคณะ. (2567). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กานต์พิชชา บุญทอง. (2557). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการทำงานในบริบทโรงพยาบาลเอกชน. วารสารสาธารณสุขศาสตร์.
- เกสร บัญครอบ และภัทรนันท์ สุระชาตร. (2565). ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข. วารสารการแพทย์และสาธารณสุข.
- ณัฐนิชา ปลื้มจิต. (2564). ปัจจัยด้านครอบครัวและสถานภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นรินทร์ธรณ์ เพชรนิล. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ. วารสารพยาบาลศาสตร์.
- นิธิกร พูลเจริญ. (2563). วุฒิการศึกษาและประสิทธิภาพการทำงานในบริบทสาธารณสุข. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปัทมพร พรหมทอง. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์. วารสารสุขภาพ.
- ปาริชาติ บุญรอด. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในโรงพยาบาล. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รุ่งนภา ถานุญเรื่อง. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข. วารสารวิจัยและพัฒนาสุขภาพ.
- ศศิพัชร เลิศนิตสถาพร. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน. วารสารวิทยาลัยพยาบาล.
- ศิรินทีพย์ ผลปราชญ์. (2561). ระยะเวลาปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน. วารสารสาธารณสุข.
- สมชาย ไตสงวน. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข. วารสารสาธารณสุขมูลฐาน.
- สร้อยสน วงศ์สิงห์ และคณะ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ. วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ.
- สุรเชษฐ์ เล็กสูงษ์ และสวัสดิ์ เทียงธรรม. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร. วารสารบริหารการศึกษา.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology (Vol. 1, pp. 687-732). Consulting Psychologists Press.
- Kanokkom Phioon, Rattana Panriansaen, & Phannee Rojanabenjakun. (2025). Factors Affecting Work Performance Efficiency of Health Science College Personnel. Journal of Health Sciences Research.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis (3rd ed.). Harper and Row.