FACTORS AFFECTING THE JOB PERFORMANCE OF HEALTHCARE STAFFS IN SONGKHLA PROVINCE: A CASE STUDY OF RATTAPHUM HOSPITAL

Worasad PISARNTANACHAI[1]

1 Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand; ponworasad@hotmail.com

ARTICLE HISTORY

Received: 9 June 2025 **Revised:** 23 June 2025 **Published:** 7 July 2025

ABSTRACT

The objective of this research was to study factors influencing the work performance of healthcare staff in Songkhla Province, focusing on community hospitals. The key factors examined included the work environment, motivation, and supervisory management. A sample of 153 healthcare personnel was drawn from a total population of 248 using stratified sampling. Data were collected through a questionnaire with a reliability coefficient of 0.94 and analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis. The results showed that the work environment, motivation, and supervisory management had a statistically significant positive effect on work performance at the 0.05 level, jointly explaining 66.7% of the variance in performance. The study recommends that healthcare organizations foster a supportive work environment, enhance employee motivation, and strengthen leadership among supervisors to improve staff performance and achieve public health goals more effectively.

Keywords: Work Performance Efficiency, Public Health Personnel, Work Environment, Work Motivation, Management

CITATION INFORMATION: Pisarntanachai, W. (2025). Factors Affecting the Job Performance of Healthcare staffs in Songkhla Province: A Case Study of Rattaphum Hospital. *Procedia of Multidisciplinary Research, 3*(7), 14

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ในจังหวัดสงขลา: กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัตภูมิ จังหวัดสงขลา

วรเศรษฐ์ พิศาลธนาชัย[1]

1 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; ponworasad@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสงขลา กรณีศึกษาโรงพยาบาลชุมชน โดยเน้นศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสาธารณสุขจำนวน 153 คน จากประชากร 248 คน โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (1970) ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชา ล้วนมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 66.7 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยชี้ว่าองค์กรสาธารณสุขควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม การส่งเสริมแรงจูงใจในงาน และการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจด้านสุขภาพของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิผล

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการทำงาน, บุคลากรสาธารณสุข, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, แรงจูงใจในการทำงาน, การบริหารจัดการ

ข้อมูลการอ้างอิง: วรเศรษฐ์ พิศาลธนาชัย. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ในจังหวัดสงขลา : กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัตภูมิ จังหวัดสงขลา. *Procedia of Multidisciplinary Research, 3*(7), 14

บทนำ

ระบบสาธารณสุขของประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในการดูแลสุขภาพของประชาชน โดยเฉพาะในยุคที่ประเทศต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และด้านโครงสร้างประชากร เช่น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โรคติดต่ออุบัติใหม่ และโรคเรื้อรังที่เพิ่มมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ทำให้ความต้องการในการเข้ารับบริการทางการแพทย์เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้หน่วยบริการสุขภาพ โดยเฉพาะโรงพยาบาลชุมชนซึ่งเป็นด่านหน้าของระบบสาธารณสุข ต้องรับภาระงานมากขึ้น บุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลจึงกลายเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขมีความหลากหลาย เช่น ภาระงานที่มากเกินไป สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม การขาดสวัสดิการที่เพียงพอ และความสัมพันธ์ภายในองค์กร ซึ่งหากไม่ได้รับการแก้ไข อาจนำไปสู่ความเหนื่อยล้า การหมดไฟในการทำงาน และสุดท้ายอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพของบริการและความพึงพอใจของผู้รับบริการได้ จากการศึกษาของ วรรณา วัฒนพานิช (2561) พบว่าปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ได้แก่ ภาระงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร การจัดการของผู้บริหาร และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ขณะที่ พรทิพย์ นาคะเสถียร (2562) ชี้ให้เห็นว่า ภาระงานที่มากเกินไปส่งผลโดยตรงต่อความเหนื่อยล้าและความเครียดในการทำงานของบุคลากร ซึ่งหากไม่ได้รับการจัดการที่เหมาะสมอาจทำให้เกิดปัญหาทางสุขภาพจิตและส่งผลต่อคุณภาพงานในที่สุด ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สมศรี อารีย์ (2560) ได้กล่าวถึงความสำคัญของปัจจัยทางกายภาพ เช่น ความเพียงพอของอุปกรณ์ทางการแพทย์ ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และความสะอาดของพื้นที่ปฏิบัติงาน ซึ่งล้วนมีผลต่อความสะดวกและความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการและผลตอบแทนนั้น ชุติมา จันทร์ประเสริฐ (2563) ระบุว่าหากบุคลากรรู้สึกว่าได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรมและมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะมีแรงจูงใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำก็เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างชัดเจน โดย จิราภรณ์ ศิริเลิศ (2564) พบว่าหากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร และกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ โรงพยาบาลรัตภูมิ จังหวัดสงขลา เป็นโรงพยาบาลชุมชนที่ให้บริการทางการแพทย์แก่ประชาชนในพื้นที่อำเภอรัตภูมิและบริเวณใกล้เคียง โดยมีบทบาทในการดูแลสุขภาพระดับปฐมภูมิและทุติยภูมิ โรงพยาบาลแห่งนี้มีข้อจำกัดในหลายด้าน ทั้งจำนวนบุคลากร งบประมาณ และทรัพยากรด้านอุปกรณ์ทางการแพทย์ ซึ่งทำให้บุคลากรต้องรับภาระงานอย่างหนักในขณะที่ทรัพยากรไม่เพียงพอ ส่งผลให้คุณภาพการให้บริการอาจลดลงในบางช่วงเวลา และเกิดผลกระทบต่อความพึงพอใจของผู้ป่วย ด้วยเหตุนี้ การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลรัตภูมิ จังหวัดสงขลา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยให้ผู้บริหารโรงพยาบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถรับรู้ถึงปัจจัยที่ควรปรับปรุง พัฒนา หรือส่งเสริม เพื่อให้เกิดการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม ตลอดจนสามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงพยาบาลชุมชนอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันได้อีกด้วย ทั้งในแง่ของการสร้างแรงจูงใจ การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมการทำงาน และการวางแผนนโยบายด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

การทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข จำเป็นต้องพิจารณาทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อวางกรอบแนวทางการศึกษา โดยเนื้อหาจะครอบคลุมถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญ และการศึกษาวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับประเด็นของงานวิจัยนี้

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของหน่วยงานสาธารณสุข ซึ่งต้องเผชิญกับความคาดหวังจากสังคม และภาระงานที่ทวีความเข้มข้นมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง งานของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขไม่เพียงแต่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะทางเท่านั้น แต่ยังต้องการ

แรงจูงใจ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน และการสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด แนวคิดเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานมีการอธิบายโดยนักวิชาการหลายท่าน เช่น สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2551) ที่เน้นว่าประสิทธิภาพสามารถวัดจากผลลัพธ์ที่ตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ ในขณะที่ จิระวรรณ นฤมาศไกรสิทธิ์ (2551) กล่าวถึงการลดค่าใช้จ่ายและเวลาผ่านการทำงานอย่างมีคุณภาพ และ จตุพล พัฒนกิจเจริญการ (2552) เสริมว่าการทำงานที่บรรลุเป้าหมายด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมคือหัวใจของประสิทธิภาพ นอกจากนี้ นวพรรณ บุญญาชี (2558) และ ศาสตราจิตต์ ทองแสร์ (2557) ยังเน้นถึงความสามารถและการวางแผนที่ชัดเจนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ในส่วนของทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีของ Maslow ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวาง โดยเน้นลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ระดับพื้นฐานไปจนถึงการเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ทฤษฎีของ Herzberg แบ่งปัจจัยในการทำงานออกเป็นปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยสร้างแรงจูงใจ ซึ่งต่างมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ขณะที่ Vroom (1964) มองแรงจูงใจผ่านมุมของความคาดหวังต่อผลลัพธ์ ส่วน Locke (1968) มุ่งเน้นการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และ Skinner (1953) อธิบายผ่านแนวคิดการเสริมแรง โดยการให้รางวัลหรือการลงโทษจะเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรม และ McClelland (1961) ได้เสนอว่ามนุษย์มีแรงขับเคลื่อนจากความต้องการหลัก ได้แก่ อำนาจ ความสำเร็จ และการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังช่วยตอกย้ำถึงความสำคัญของปัจจัยด้านบุคคลและองค์กรในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน เช่น งานของ ปวีณ์นุช ภู่กัน (2566) ที่พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสุขวิทยามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน ขณะที่ อรทัย อินต๊ะยศ (2557) ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านการจัดการองค์กร เช่น ค่านิยม โครงสร้าง และรูปแบบการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ธนิต มณีอินทร์ (2567) ยังพบว่าปัจจัยอิทธิพลภายในองค์กร เช่น โครงสร้าง และความสามารถของบุคลากร มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ และ ดวงใจ ดวงจันทร์ (2567) ระบุว่าปัจจัยจูงใจ เช่น ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า และการยอมรับ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของพนักงานธนาคาร

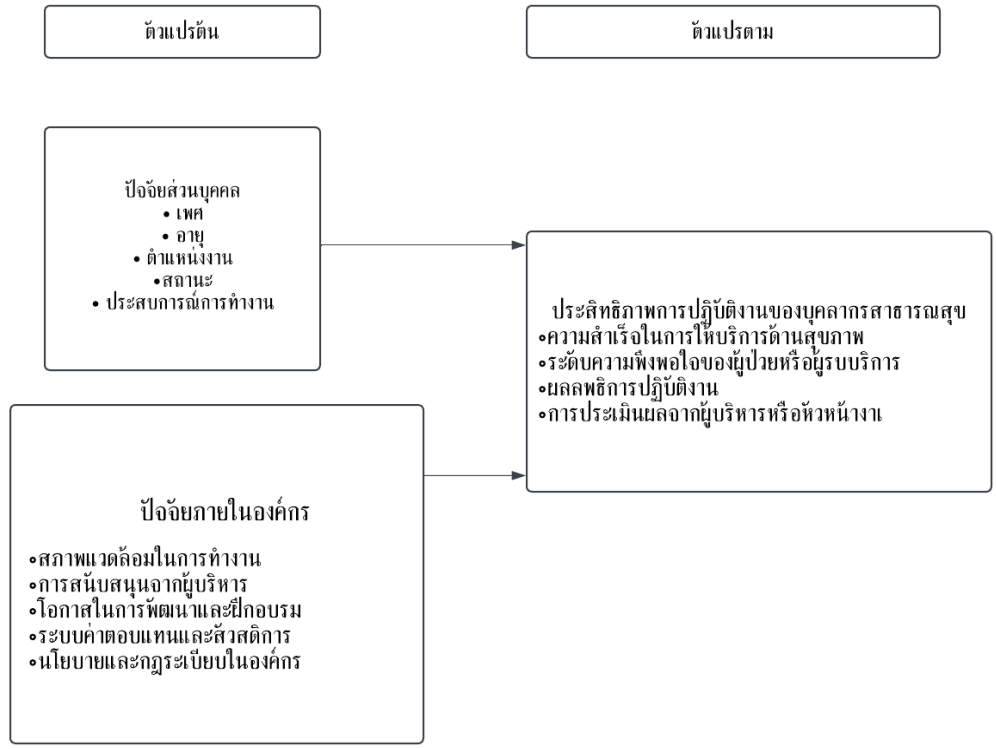
จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการทบทวนวรรณกรรมครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ของหลายปัจจัย ทั้งปัจจัยภายในบุคคล เช่น แรงจูงใจ ความสามารถ และความพึงพอใจในงาน รวมถึงปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน การบริหารจัดการ และวัฒนธรรมองค์กร การทำความเข้าใจกลไกเหล่านี้อย่างถ่องแท้จะช่วยให้สามารถกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

สมมติฐานการวิจัย

1) ปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในอำเภอรัตภูมิ จังหวัดสงขลา

2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในอำเภอรัตภูมิ จังหวัดสงขลาแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มประชากร คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสงขลา จำนวนทั้งสิ้น 248 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณด้วยสูตรของ Yamane (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 153 คน แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร การให้คะแนนใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบ(Rating Scale 5 ระดับ ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้จริง ได้ทำการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สถิติแอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha) ได้ค่าเท่ากับ 0.94 ซึ่งอยู่ในระดับสูงการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชา ที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลรัตภูมิ จังหวัดสงขลา” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่มุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานด้านสาธารณสุขระดับท้องถิ่น โดยมีการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 153 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) จากประชากรทั้งหมด 248 คน ผ่านการใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและค่าความเชื่อมั่นแบบ Cronbach’s Alpha การวิเคราะห์

ข้อมูลใช้ทั้งสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างด้วย t-test และ ANOVA ตลอดจนการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อหาปัจจัยที่สามารถทำนายระดับประสิทธิภาพได้อย่างแม่นยำ ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ในประเด็นหลักดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า เพศหญิง 55.6% เพศชาย 44.4% อายุ 21-30 ปี มีสัดส่วนมากที่สุดที่ 32.7% สมรส 45.8% โสด 32.7% หย่าร้าง 13.1% ตำแหน่งงาน พยาบาล 35.9% รองลงมาคือนักเทคนิคการแพทย์ 22.9% ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มที่มีประสบการณ์ 5-8 ปี มีสัดส่วนสูงสุด 39.2%

ส่วนที่ 2 ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับ “มาก” ($\bar{X}$ = 3.95) และเมื่อพิจารณาแยกตามด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน (เช่น ผลงานเสร็จตามกำหนด มีคุณภาพ สอดคล้องมาตรฐาน) ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ (เช่น ตอบสนองได้เหมาะสม ได้รับคำชมเชย) ด้านการแก้ไขปัญหาและบริหารเวลา (เช่น จัดลำดับความสำคัญของงานได้ดี) ด้านการประเมินผลงาน (เช่น ได้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง ยุติธรรม และนำไปพัฒนาได้) ทุกด้านมีคะแนนอยู่ในช่วง “มาก” ถึง “มากที่สุด” แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ด้วย t-test และ ANOVA พบว่า ตำแหน่งงาน มีความแตกต่างของระดับประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพยาบาลวิชาชีพมีระดับสูงกว่าตำแหน่งอื่น ประสบการณ์ทำงาน ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า 8 ปี มีระดับประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่ม 1-4 ปี และ 5-8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) เพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 4 ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรในภาพรวมสามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ 56.3% (R^2 = 0.563) ปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ 1) การสนับสนุนจากผู้บริหาร มีค่า β = 0.180 ($p = 0.001$) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด 2) โอกาสในการพัฒนาและฝึกอบรม มีค่า β = 0.150 ($p = 0.004$) 3) ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่า β = 0.120 ($p = 0.014$) 4) นโยบายและกฎระเบียบขององค์กร มีค่า β = 0.100 ($p = 0.032$) แสดงให้เห็นว่า การจัดการองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนา สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และความยุติธรรมภายในองค์กร ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรโดยตรง

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสงขลา: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัตภูมิ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) ปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนา วัฒนธรรมองค์กร และความสัมพันธ์ในทีมงาน ล้วนมีผลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่แบ่งปัจจัยออกเป็น Hygiene Factors และ Motivators โดยที่องค์กรสามารถปรับปรุงด้านค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน และโอกาสในการเติบโตเพื่อลดความไม่พึงพอใจ และส่งเสริมแรงจูงใจภายในบุคลากร นอกจากนี้ ยังสัมพันธ์กับลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943) ที่ชี้ให้เห็นว่าหากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการตั้งแต่ขั้นพื้นฐานไปจนถึงการเติมเต็มศักยภาพตนเองได้ ก็จะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น

2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ว่า “ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อระดับของประสิทธิภาพการทำงาน” กล่าวคือ บุคลากรที่มีอายุหรือประสบการณ์มากกว่า มักจะมีทักษะการจัดการและปรับตัว

ได้ดีกว่า และผู้ที่มีการศึกษาสูงมีแนวโน้มที่จะเข้าใจระบบงานหรือแนวทางปฏิบัติใหม่ๆ ได้รวดเร็วกว่า ส่งผลให้มีประสิทธิภาพที่ดีกว่า

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณนุช ภู่กันกัน (2566) ที่ชี้ว่าระดับการศึกษาและตำแหน่งงานมีผลต่อทัศนคติและความสามารถในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1961) ที่อธิบายถึงแรงจูงใจในการทำงานตามความต้องการด้านอำนาจ ความสำเร็จ และการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ซึ่งสามารถใช้ประกอบการจัดงานให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ซึ่งช่วยสนับสนุนความน่าเชื่อถือของข้อค้นพบในครั้งนี้ได้อย่างชัดเจน ดังนี้

งานวิจัยของ อรทัย อินตยะยศ (2557) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการจัดการของพนักงานสำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี พบว่าองค์ประกอบภายในองค์กร เช่น กลยุทธ์องค์กร โครงสร้างการบริหารงาน ระบบการทำงาน ค่านิยมร่วม และทักษะของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานี้ที่พบว่าปัจจัยภายในองค์กร เช่น ระบบสนับสนุนและการจัดสรรทรัพยากร ส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเช่นเดียวกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ธนิตมณีอินทร (2567) ที่ระบุว่าปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ความสามารถของบุคลากร และแรงจูงใจ เช่น ความสำเร็จในหน้าที่ ความมั่นคงในอาชีพ และโอกาสความก้าวหน้า ล้วนเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยสามารถใช้ทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้สูงถึงร้อยละ 72.3 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานี้ที่พบว่าโอกาสในการพัฒนาและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลรัตภูมิอย่างชัดเจน

งานวิจัยของ คณิสร พรไกรเนตร (2561) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์กร กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม พบว่าคุณภาพชีวิตและวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานี้ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของบรรยากาศภายในองค์กร การมีวัฒนธรรมร่วม และความสัมพันธ์ในทีมงานที่ดีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

จากการเปรียบเทียบและพิจารณาผลการวิจัยกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองด้าน คือ ปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยส่วนบุคคล มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพของบุคลากรในระบบสาธารณสุข ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการโดยรวม ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนานโยบายภายใน การส่งเสริมศักยภาพบุคลากร รวมถึงการบริหารจัดการที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงานอย่างยั่งยืน

ดังนั้นข้อเสนอแนะที่สำคัญจากการวิจัยนี้ คือควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาและเรียนรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรให้เหมาะสมกับบริบทของงานบริการด้านสาธารณสุข นอกจากนี้ การจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอและเหมาะสมก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จตุพล พัฒนกิจเจริญการ. (2552). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จิระวรรณ นฤมาศไกรสิทธิ์. (2551). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์การภาครัฐ. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, 6*(2), 112-124.

จิราพร ชุมมางาม. (2556). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรราชการส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ดวงใจ ดวงจันทร์. (2567). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธนิต มณีอินทร์. (2567). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี*. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

นวพรรณ บุญญาชี. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน. *วารสารการบริหารและการพัฒนา.*

ปวีณ์นุช ภู่กัน. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พรทิพย์ นาคะเสถียร. (2562). ภาระงานที่มีผลต่อความเหนื่อยล้าและความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาล. *วารสารจิตวิทยาการแพทย์*.

วรรณา วัฒนพานิช. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศาสตราจิตต์ ทองแสร์. (2557). ประสิทธิภาพการทำงานกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ. *วารสารวิชาการการจัดการ*.

สมศรี อารีย์. (2560). สิ่งแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพของบุคลากรทางการแพทย์. *วารสารพยาบาลศาสตร์*.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2551). *การวัดผลประสิทธิภาพในหน่วยงานภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

อรทัย อินต๊ะยศ. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สำนักงานพื้นที่พิเศษเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.

Copyright: © 2025 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).