

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด ภูมิศึกษา จังหวัดสระบุรี

Factors affecting the operational efficiency of the Subdistrict Health

Promoting Hospital. In the Provincial Administrative Organization,

case study: Saraburi Province.

โคกรัตน์ เสริมสุข

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพรรณนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ตรวจสอบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี และศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ด้วยแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ระดับมากที่สุด โดยด้านคุณภาพของงาน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศและอายุ ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ระยะเวลาการทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านบุคลากร และด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

Abstract

This research of the objective is to describe the work performance of the officials of the Subdistrict Health Promoting Hospital. in the Provincial Administrative Organization. Examine factors affecting operational efficiency of the officials of the Subdistrict Health Promoting Hospital. in the Provincial Administrative Organization. And study motivation that

affects work efficiency of the officials of the Subdistrict Health Promoting Hospital. in the Provincial Administrative Organization. By collecting data from a sample of the number of the officials of the Subdistrict Health Promoting Hospital. in the Provincial Administrative Organization. using a questionnaire and then using the data. The data were analyzed by descriptive statistics consisting of frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Independent Sample t-test, One-Way ANOVA and multiple regression analysis.

The results showed has the highest level of operational efficiency By the quality of the work. Has the highest level of opinion next is the aspect of time and in terms of workload. The results of the performance comparison classified by personal factors showed different genders and ages do not have different work performance. As for the level of education, type of personnel, duration of work, and average monthly income, the work performance varies. Internal factors that affect work performance include in terms of strategy, personnel, and shared values within the organization. Motivational factors that affect work performance include Nature of the work performed.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยคณะกรรมการบริหารแผนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการแจ้งให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น แจ้งรายละเอียดแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งปัจจุบันอยู่ในช่วงสิ้นสุดแผน 2 ของ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เตรียมการเสนอให้คณะรัฐมนตรีอนุมัติแผน 3 เพื่อบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้ต่อขณะเดียวกันได้มีการตั้งคณะทำงานเตรียมการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) โดยมีผู้แทนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจฯ ผู้แทนสำนักนายกรัฐมนตรี และผู้แทนจากชมรม ผอ.รพ.สต. เป็นคณะทำงานนั้น

กระทรวงสาธารณสุข เริ่มดำเนินการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และได้มีการเตรียมการสำรวจข้อมูล ด้านทรัพยากร การดำเนินงานงบประมาณ และความสมัครใจของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ที่จะโอนไปในพื้นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ซึ่งในปีงบประมาณ 2567 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้กำหนดเป้าหมายรวมทั้งสิ้น 30 แห่ง จาก 13 อำเภอ แต่มีบุคลากรและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สมัครใจถ่ายโอนภารกิจ 10 อำเภอ และปีงบประมาณ 2568 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้กำหนดเป้าหมายการรับถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 25 แห่ง จาก 13 อำเภอ

จากดำเนินงานสาธารณสุขในปัจจุบันยังมีการดำเนินงานตามแผนงานของกระทรวงสาธารณสุข และการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ใน พ.ศ. 2542 นั้น ยังมีการดำเนินงานช้าและไม่เป็นไปตามแผน ซึ่งงานที่มีการถ่ายโอนไปนั้นไม่ชัดเจน การดำเนินงานที่ผ่านมาเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ยังขาดแนวทางและความรู้ อีกทั้งยังมีความสับสนในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ต้องอาศัยเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม ภายใต้การบริหารจัดการที่ดี มีคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ มีการทำงานเป็นทีม รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ดังนั้นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเป็นกลไกขับเคลื่อนภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และด้วยเหตุผลนี้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จำเป็นต้องมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับจึงควรให้ความสำคัญและใส่ใจ นำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งาน การกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ดังนั้น ด้วยผู้วิจัยปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ว่าอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพรรณนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี
2. เพื่อตรวจสอบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

คำถามการวิจัย

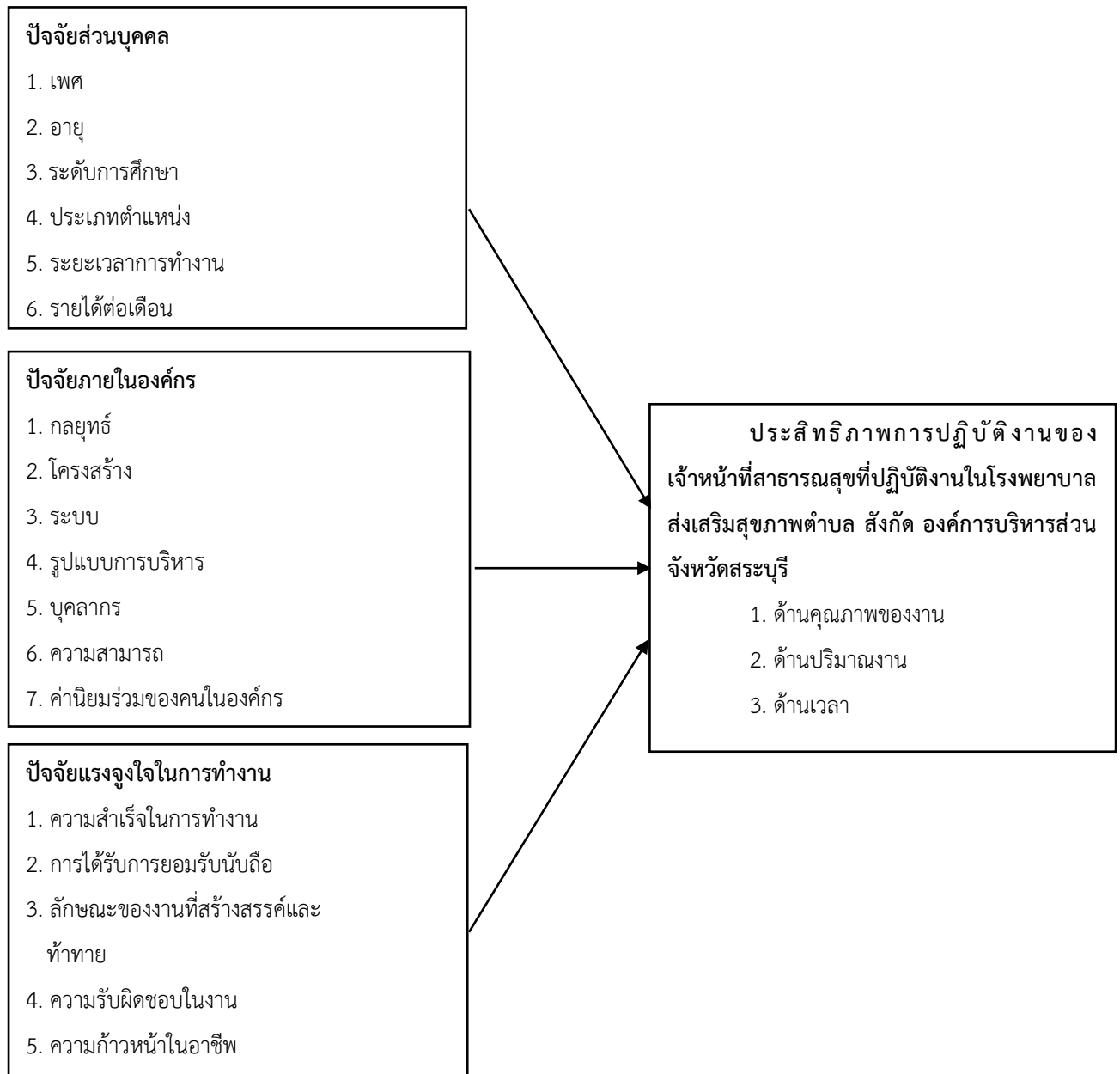
1. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากบทความทางวิชาการ ตำรา สารนิพนธ์ และเอกสารอื่นๆ เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์และเป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร 7S Framework of McKinsey
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรณีศึกษา จังหวัดสระบุรี มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ จำนวนประชากรทั้งหมดในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ซึ่งการกำหนดกลุ่มตัวอย่างนั้นกำหนดโดยใช้หลักการคำนวณของ (Cohen,1988) จากแบบสอบถาม Questionnaire จำนวน 220 ชุด

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 6 ข้อ

- 1.1) เพศ
- 1.2) อายุ
- 1.3) ระดับการศึกษา
- 1.4) ประเภทบุคลากร
- 1.5) ระยะเวลาการทำงาน
- 1.6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2) ปัจจัยภายในองค์กร แบ่งออกเป็น 7 ด้าน

- 2.1) ด้านกลยุทธ์
- 2.2) ด้านโครงสร้าง
- 2.3) ด้านระบบ
- 2.4) ด้านรูปแบบการบริหาร
- 2.5) ด้านบุคลากร
- 2.6) ด้านความสามารถ
- 2.7) ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

3) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

- 3.1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 3.2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 3.3) ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย
- 3.4) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน
- 3.5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1.1) ด้านคุณภาพของงาน

1.2) ด้านปริมาณงาน

1.3) ด้านเวลา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด ภูมิศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ประกอบด้วย เพศ อายุระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็นคำถามแบบ ปลายปิดให้เลือกตอบ (Check List) ให้ผู้ตอบเลือก เพียงคำตอบเดียว จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรและแบบสอบถามปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 36 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคำถามปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด ภูมิศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยแบ่ง ออกเป็น 9 ข้อ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961)

4. การเตรียมสอบคุณภาพเครื่องมือ

4.1) การทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากรอบ แนวคิด และแนวความคิดทฤษฎีต่าง ๆ และได้สร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูล ในการนี้ผู้วิจัย ได้นำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาก่อนที่จะนำไปทดลองใช้

4.2) การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เพื่อวัดความเชื่อถือได้ของ เครื่องมือว่าแบบสอบถามสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษาได้ โดยเก็บ แบบสอบถาม 30 ชุด เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ จากนั้นนำผลจากแบบสอบถามมาหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) และกำหนดเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.7 (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์และ อัจฉรา ชานีประศาสน์, 2545) ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความ น่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าว ได้ค่าดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยภายในองค์กร

ปัจจัยภายในองค์กร	Cronbach's alpha	N of Items
1. ด้านกลยุทธ์	.445	3
2. ด้านโครงสร้าง	.738	3
3. ด้านระบบ	.745	3
4. ด้านรูปแบบการบริหาร	.700	3
5. ด้านบุคลากร	.817	3
6. ด้านความสามารถ	.741	3
7. ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร	.805	3

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	Cronbach's alpha	N of Items
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.857	3
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.822	3
3. ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	.756	3
4. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน	.647	3
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	.758	3

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	Cronbach's alpha	N of Items
1. ด้านคุณภาพของงาน	.790	3
2. ด้านปริมาณงาน	.845	3
3. ด้านเวลา	.824	3

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูล มีจำนวน 220 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1. ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเพื่อยื่นขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์จากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ผู้เป็นกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มตัวอย่างในการขอข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

5.2. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้ Google Form ในการสร้างแบบสอบถาม

5.3. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อประมวลผลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 การจัดเตรียมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมามาตรวจสอบถึงความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้แปลงเป็นรหัสในโปรแกรม SPSS เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรณ์ศึกษา จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

1) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ

2) เพื่อวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

4) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนขั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนคำถาม ที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนขั้น

จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2545, หน้า 27) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อยที่สุด

6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าตัวแปรอิสระแต่ละด้านไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (Multicollinearity) โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจะต้องมีค่า r ไม่เกิน 0.75

2.2) การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้การแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variation : Anova) หรือ F-test เพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffé และโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

การแปลค่าความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.01 – 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.21 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.81 – 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

ผลการศึกษา

การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรณ์ศึกษา จังหวัดสระบุรี สามารถสรุปผลการศึกษาวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.50 อยู่ในอายุไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.10 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.50 เป็นนักวิชาการสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 47.30 มีระยะเวลาการทำงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 41.40 มีรายได้ต่อเดือน อยู่ในช่วงไม่น้อยกว่า 40,001 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ระดับมากที่สุด ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศและอายุ ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ระยะเวลาการทำงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริม

สุขภาพตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านบุคลากร และด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจที่ ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอเชิงนโยบาย การบริการสุขภาพ เสนอต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี เกี่ยวกับแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริการ คือ ควรมีการกำหนดกรอบแนวปฏิบัติในการบริการที่เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยได้รับการดูแลตามมาตรฐาน ไม่ต่างจากเดิมที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนมาสามารถให้บริการได้ตามแนวทางเดิมเพื่อให้เกิดช่องว่างการให้บริการถึงจะทำให้เกิดการให้บริการไร้รอยต่ออย่างแท้จริงกับประชาชน

ข้อเสนอเชิงปฏิบัติ ด้านบุคลากร ควรมีการส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการการมีส่วนร่วมขององค์กร สนับสนุนการเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร โดยกำหนดการจัดทำกิจกรรมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี เข้าไปในกิจกรรมขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษารั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีการใช้เครื่องมือ อาทิเช่น การสัมภาษณ์ การจัดสนทนากลุ่มร่วมกัน ระหว่างบุคลากรระดับปฏิบัติการ และบุคลากรระดับบริหาร เพื่อแสวงหาข้อมูลเชิงลึก หรือจัดการประชุมสัมมนาหาแนวทางการดำเนินงานการถ่ายโอนภารกิจสาธารณสุขต่อไป เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มากที่สุด ในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาการบริหารองค์กรต่อไป และควรมีการวิเคราะห์ถึงปัจจัย ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการถ่ายโอนภารกิจโดยรวมของประเทศให้บรรลุตามนโยบายที่ตั้งไว้

บรรณานุกรม

John D. Millet. (1954). *Management in the Public Service*. New York: Mc Graw Hill Book, Company.

Simon, H. A. (1960). *Administrative Behavior*. New York: The McMillen Company.

กรรณิการ์ สิทธิชัยและคณะ. (2561). *การจัดการองค์กรตามแนวคิด 7s ของ McKinsey ที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรม กรณีศึกษาองค์กรที่ได้รางวัลองค์กรนวัตกรรมยอดเยี่ยม*. บทความมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กาญจน์นภา นววิรัช. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรสถาบันโรคทรวงอก*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กานดา คำมาก. (2555). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมผลิต*

ชั้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

ชญมน พละบุญ. (2563). อิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการในองค์การและการจัดการเวลาต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ในพื้นที่
กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธนาทิพย์ ขวัญทอง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธนภรณ์ พรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วน
จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นันทวัฒน์ พรเลิศกษกรและคณะ. (2565). ปัจจัยการบริหารจัดการตามแนวคิด 7S ของแมคคินซีที่ส่งผลต่อ
การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

ภัทรพร ชนะการณ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล่ำ
อำเภอ บางกล่ำ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

วรรณวิไล ศรีนวล. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สวนน้ำบลูทรีภูเก็ต.
สืบค้นจาก<http://www.mbaphangnga.ru.ac.th/documents/IS/IS3/6424103025.pdf>
เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2567

ศกุนิชญ์ ไชยเนตร. (2564). ปัจจัยการจัดการองค์กรตามแนวคิดของแมคคินซี (Mckinsey 7-S Framework)
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัท ธนภูมิ อินเตอร์เทรด จำกัด.
บทความวิชาการค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน
ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากร ส่วนกลางการ. ค้นคว้า
อิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อำนาจ วัดจินดา. (2558). Mckinney 7s Framework แนวคิดปัจจัย 7 ประการในการประเมิน องค์กร.
สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 14, 2567, สืบค้นจาก <http://www.gracczone.org/index/81> inscarch-
of-excellence

อิสริย์ ไทรตระกูล. (2553). ทฤษฎีแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ: ชนะการพิมพ์

