

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายการคลัง
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
Factors Affecting Performance of Personnel in Finance Department
King Chulalongkorn Memorial Hospital

วนิชญา ตานันใจ
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Vanitchaya Tananjai
E-Mail: vanitchaya.acc@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 319 คน ทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณใช้สูตรของยามานะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยมีดังนี้ 1) ปัจจัยในการทำงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ อยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านประเภทบุคลากร อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ปัจจัยในการทำงานด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงก้าวหน้า

ภายในองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โดยมีอำนาจ พยากรณ์ร้อยละ 78.5 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

คำสำคัญ : ปัจจัยในการทำงาน; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

Abstract

The objective of this survey research was 1) to study determinants that affect the work efficiency of personnel in the finance department at Chulalongkorn Hospital. 2) to study the work efficiency of personnel in the finance department of King Chulalongkorn Memorial Hospital. Classified by gender, age, status, education level, personnel type, average monthly income, and year's experience. The populace of this research was finance personnel of the King Chulalongkorn Memorial Hospital for 319 people. Calculate the sample group by using the Yamane formula, and obtain a sample group of 180 people. The equipment used in the research was a questionnaire. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, average, standard deviation, data analysis with t-test statistics, data analysis with One-Way ANOVA statistics, and Multiple Regression Analysis. The result was 1) Working determinants of personnel in the finance department of King Chulalongkorn Memorial Hospital is at a high level. 2) The work efficiency of the personnel in the finance department of King Chulalongkorn Memorial Hospital is at a high level. 3) Compared to the work efficiency of the personnel in the finance department at King Chulalongkorn Memorial Hospital classified by personal factors, gender does not make the work efficiency different. And in terms of personnel type, age, status, education level, average monthly income, and year's experience, make the work efficiency varies with statistical significance at the 0.05 level. 4) Work factors in knowledge and understanding of the work performed, working environment, and progressive stability in the organization, positively affect the work efficiency of the personnel in the finance department of King Chulalongkorn Memorial Hospital with a forecasting power of 78.5% at a level of statistical significance of 0.01.

Key words : working determinants; work efficiency; King Chulalongkorn Memorial Hospital

บทนำ

ในการบริหารองค์การไม่ว่าภาครัฐ หรือเอกชน ให้ประสบความสำเร็จนั้น นอกจากต้องอาศัยผู้นำหรือผู้บริหารแล้ว กลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ คือ ทรัพยากรบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญ และเป็นรากฐานของการพัฒนาองค์การโดยจะต้องได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพศักยภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญและกำลังใจในการ โดยองค์กร ส่งเสริมของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงส่งผลที่ดีต่อการปฏิบัติงานและคุณภาพของงาน ทั้งนี้การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์การปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ประเมินผลของการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ของบุคลากร หากองค์การมีการจัดการบริหารที่ดีจะสามารถดูแลรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีทักษะความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งจะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ เพราะองค์การก็ต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน

โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ เป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่ทันสมัยที่สุดแห่งหนึ่งของประเทศไทย มีหน้าที่ให้บริการทางการแพทย์ รักษาฟื้นฟูสมรรถภาพ ป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพที่ได้มาตรฐาน ให้การฝึกอบรมและค้นคว้าวิจัยทางการแพทย์เพื่อสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยให้การรักษาพยาบาลผู้ป่วยในทุกๆ ระบบแบบครบวงจร ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักจรรยาบรรณ และธรรมาภิบาล ดังนั้นจึงต้องมีการนำเอาความรู้ความสามารถ และวิธีการของแต่ละวิชาชีพระมาผสมผสาน โดยให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนที่มาใช้บริการ ซึ่งทางโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ได้มีการพัฒนาการให้บริการทางการแพทย์รักษาฟื้นฟูสมรรถภาพ ป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพให้ได้มาตรฐาน มีการฝึกอบรมและค้นคว้าวิจัยทางการแพทย์ เพื่อสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการโดยให้การรักษาพยาบาลในทุกๆ ระบบแบบครบวงจร เพื่อให้โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ได้เป็นโรงพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับของผู้มารับบริการ

จากความเป็นมาเกี่ยวกับการให้บริการ ในฐานะที่ผู้ศึกษาเป็นบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จึงเกิดความสนใจในการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โดยศึกษาปัจจัยในการทำงานด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคลากรภายในองค์กร ความมั่นคงก้าวหน้าภายในองค์กร ขวัญและกำลังใจในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน และเวลาที่ใช้ในงาน เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
2. ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ต่างกัน

ขอบเขตงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

2. ขอบเขตของประชากร

บุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ซึ่งประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ประจำและ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 319 คน

3. ขอบเขตระยะเวลา

การดำเนินการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนเมษายน 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ นำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อองค์กรให้มากที่สุด
2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติ ในองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ
3. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าและวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวว่า ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีดังนี้

1. ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ หมายถึง สิ่งที่พนักงานแต่ละคนสามารถรับรู้ เข้าใจ เห็นความสำคัญ และปฏิบัติได้ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งการได้รับการฝึกอบรม และการได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพทางกายภาพ หรือการจัดบรรยากาศของการทำงานในบริษัท ประกอบด้วย สภาพพื้นที่การทำงาน แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ ความปลอดภัยในการทำงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่วนที่รับผิดชอบ มีคุณภาพเพียงพอต่อการทำงาน การจัดให้มีสิ่งป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงาน และเครื่องมือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอย่างเพียงพอ

3. ความสัมพันธ์กับบุคลากรในที่ทำงาน คือ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน การเห็นความสำคัญของความเป็นมนุษย์ การแสดงความห่วงใยซึ่งกันและกัน การพูดจาหรือการแสดงพฤติกรรมต่อผู้อื่น รวมถึงการได้รับความยุติธรรมภายใต้กฎระเบียบของบริษัท ความเท่าเทียมกันของพนักงานทุกคน

4. ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน การได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตน การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5. ชวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ ความเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่เป็นพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานซึ่งแสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีชวัญกำลังใจดี จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องชวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และหาแนวทางในการเสริมสร้างและบำรุงชวัญกำลังใจของพนักงานในองค์กร ให้อยู่ในสภาพที่เป็นชวัญกำลังใจดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1989) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมียุทธศาสตร์สูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการดำเนินงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิตได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพในหลายด้าน และในหลาย ๆ ระดับในการทำงานซึ่งมีอยู่หลายประการ เช่น การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สึก ผูกพัน ความยุติธรรมในการทำงาน การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ความเข้าใจ และกำหนดแนวคิดในการทำงาน ให้กระจ่างความน่าเชื่อถือ สมรรถภาพในการทำงาน การกำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอน และการให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ทำงานได้ตามเป้าหมาย

อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบคือ การที่เจ้าหน้าที่เทศกิจได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานโดยลักษณะของงานเป็นงานที่มีนโยบาย เป้าหมายและขอบเขตงานที่ชัดเจน เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้เจ้าหน้าที่เทศกิจมีความรู้สึกรู้ว่าได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมคุ้มค่ากับเวลาที่ทุ่มเท เกิดความภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วม ส่งผลให้มีกำลังใจและตั้งใจปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน คือ การที่บุคลากรในหน่วยงานได้รับเลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้นหรือสูงขึ้นกว่าเดิม รวมถึงการมีโอกาสได้รับการอบรม สัมมนาดูงานหรือศึกษาต่อ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การจัดสรรสถานที่ทำงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงาน เพื่อความคล่องตัวทั้งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้มาขอรับบริการ หากองค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะทำให้บุคลากรในองค์กรกระตือรือร้น รู้สึกสะดวกสบาย อยากรทำงาน และมีความมั่นคงในการทำงาน
4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร หมายถึง บุคคลที่เป็นบุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้โดยมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความคุ้นเคย สนับสนุน เป็นมิตร มีความรักความสามัคคี รวมทั้งการเสียสละช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความสุขใจจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

ข้อมูลเบื้องต้นโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์สร้างขึ้นโดยพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรมหาอานันทมหิดลพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่อครั้งพระพุทธเจ้าหลวงทรงพระชนม์อยู่นั้นได้ทรงพระราชดำริจัดตั้งสภากาชาดซึ่งเรียกกันเวลานั้นว่าสภาอุณาโลมแดง ขึ้นไว้สำหรับการรักษาพยาบาลผู้เจ็บไข้ได้ป่วยตามคติของนานาชาติที่เจริญแล้ว แต่สภากาชาดไทยยังไม่แล้วเสร็จบริบูรณ์ ถ้าจะทรงบริจาคทรัพย์สร้างโรงพยาบาลสภากาชาดขึ้น ก็จะเป็นพระกุศลอันประกอบด้วยถาวรประโยชน์อนันต์ตามพระราชประสงค์ ของสมเด็จพระบรมชนกนาถและเป็นเกียรติแก่ราชอาณาจักร เมื่อทรงพระดำริเห็นพ้องกัน บรรดาพระราชโอรสพระธิดาในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงทรงบริจาคทรัพย์ร่วมกันสมทบกับทุนของสภากาชาดสร้างโรงพยาบาลขึ้น และทรงโปรดให้พระราชทานนามตามพระปรมาภิไธยสมเด็จพระบรมชนกนาถว่า “โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์” เสด็จพระราชดำเนินทรงเปิดโรงพยาบาล เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม พุทธศักราช 2457

ตามแจ้งความของสภากาชาดเมื่อ 1 พฤษภาคม 2457 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายให้โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์เป็นโรงพยาบาลที่จริงจังต้องตามวิทยาศาสตร์แก่พระเกียรติในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวกับทั้งแพร่เกียรติยศของชาติไทย ให้บริการรักษาพยาบาลผู้บาดเจ็บและผู้ป่วยไข้ทั้งในยามสงครามและยามปกติ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ได้ให้บริการทางการแพทย์ พยาบาล ตลอดจนการนำเทคโนโลยีทางการแพทย์และวิทยาศาสตร์ที่ทันสมัยรวมทั้งระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการ

รักษาพยาบาล มีการค้นคว้าวิจัยพัฒนาการรักษาและพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ทำให้โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์มีความก้าวหน้าเป็นอย่างมากในด้านการรักษาพยาบาล ทั้งนี้ด้วยการประสานงานกันเป็นอย่างดีระหว่างโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ และคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัทิตตา จันทวงศ์ (2559) ได้การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขอนามัย ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า 1) ลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขอนามัย รวมทั้งระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ 3) ปัจจัยด้านสุขอนามัย ประกอบด้วย นโยบายในการบริหาร ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ 4) ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ชมจันทร์ แจ่มจรัส (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีจำนวน 4 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยอนามัย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีจำนวน 4 ด้าน คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และผลตอบแทนเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผลตอบแทน ตามลำดับ

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง และเพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ความเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน

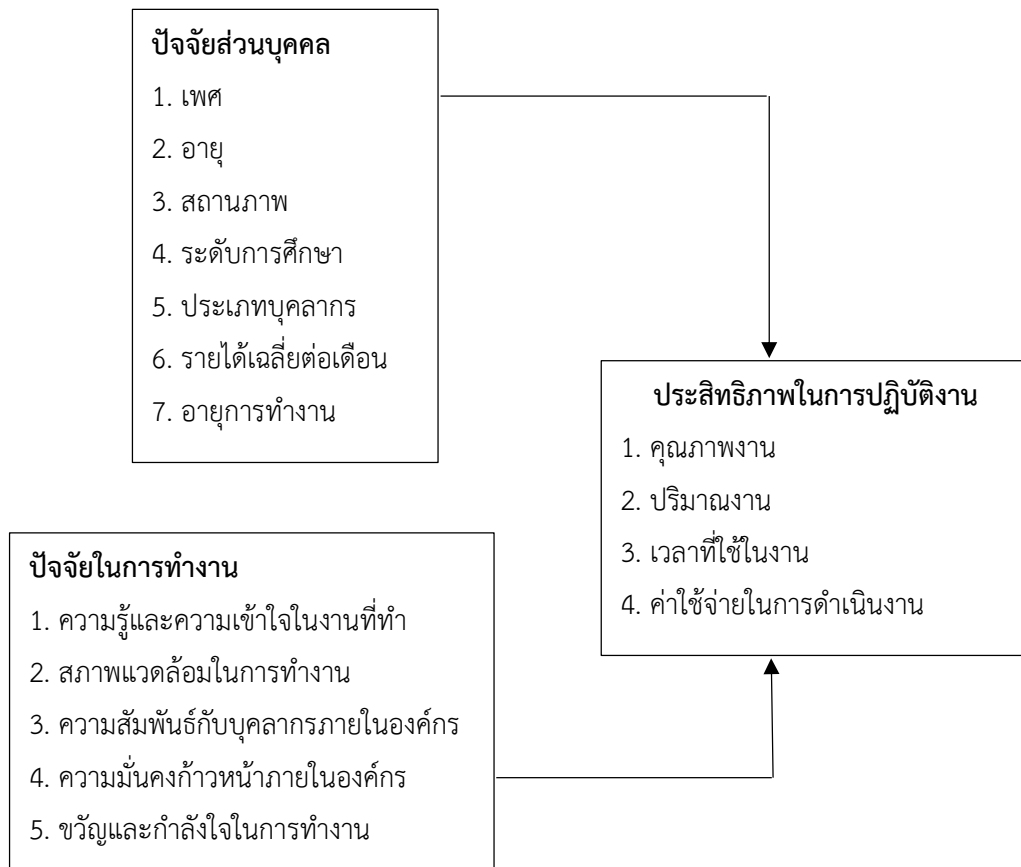
สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษานี้ได้ศึกษา แนวความคิด ทฤษฎี บทความทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ซึ่งกำหนดตัวแปรที่ศึกษาได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 319 คน คำนวณหากกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณใช้สูตรของ Yamane (1973) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนประเภทประชากร เก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ด้วยการใช้แบบสอบถาม และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า เอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ วารสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ มีเนื้อหาเกี่ยวกับ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ทดสอบเครื่องมือ โดยการขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง หรือ IOC (Index of Item Objective Congruence) ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่าทุกข้อคำถามผ่าน ค่าดัชนีความสอดคล้อง ที่มากกว่า 0.60 ขึ้นไป จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรในการวิจัย จำนวน 18 คน และนำไปหาความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.939 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ และแบบสอบถามที่ใช้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และอายุการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ กำหนดให้ตอบแบบสอบถามได้เพียง 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการทำงาน ตามแนวคิดของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจ ในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคลากรภายในองค์กร ความมั่นคงก้าวหน้าภายในองค์กรขวัญและกำลังใจในการทำงาน ลักษณะเป็นคำถามประเมินค่าคะแนน 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวนข้อคำถาม 31 ข้อ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989) ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ลักษณะเป็นคำถามประเมินค่าคะแนน 5 ระดับ (Rating Scale) มีจำนวนข้อคำถาม 21 ข้อ

ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิด ที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ควรมีกิจกรรม หรือนโยบายอะไรบ้างเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic)

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละ

1.2 ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคลากรภายในองค์กร ความมั่นคงก้าวหน้าภายในองค์กร ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติอ้างอิง (Inferential Statistic)

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และประเภทบุคลากรต่างกัน น่าจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทบุคลากรและอายุการทำงานต่างกัน น่าจะทำให้ประสิทธิภาพในการของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One- way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Difference)

2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จะใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สามารถสรุปผลการศึกษาออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 180 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี เป็นเจ้าหน้าที่ประจำ มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และมีอายุการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ พบว่าปัจจัยในการทำงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยในการทำงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ มีค่าเฉลี่ยมาก 4 ด้าน คือ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.00$) ความสัมพันธ์กับบุคลากรภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.79$) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.75$) และขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.44$) ส่วนความมั่นคงก้าวหน้าภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.20$) อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ มีค่าเฉลี่ยมากทุกด้าน ได้แก่ คุณภาพงาน ($\bar{X} = 3.84$) เวลาที่ใช้ในงาน ($\bar{X} = 3.79$) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.54$) และปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.50$)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบค่า (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า บุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่มีประเภทบุคลากร อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โดยการใช้วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านจะเห็นว่า ปัจจัยในการทำงานด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ (X_1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_2) และด้านความมั่นคงก้าวหน้าภายในองค์กร (X_4) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ เพิ่มสูงขึ้นในทิศทางเดียวกัน ในขณะที่ปัจจัยการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรภายในองค์กร (X_3) และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน (X_5) ส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อปัจจัยในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรภายในองค์กร (X_3) และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน (X_5) เพิ่มสูงขึ้น จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ลดลง มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.395 0.193 0.134 -0.164 และ -0.216 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.971 0.245 0.202 -0.302 และ -0.353 ส่วนค่าคงที่ของสมการในรูปแบบของคะแนนดิบเท่ากับ 2.528

ผลการวิเคราะห์จึงสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y_t = 2.528 + 0.395X_4 + 0.193X_2 + 0.134X_1 + (-0.164)X_5 + (-0.216)X_3$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.971X_4 + 0.245X_2 + 0.202X_1 + (-0.302)X_5 + (-0.353)X_3$$

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากการศึกษาปัจจัยในการทำงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ปัจจัยในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับบุคลากรภายในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความมั่นคงก้าวหน้าภายในองค์กร ตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องมาจากบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ มีความรู้ความเข้าใจถึงระเบียบปฏิบัติ ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทั้งยังสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างที่ปฏิบัติงานได้ เห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม และพัฒนางานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของศุกลวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์ (2552) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเดโลว์ เลนส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความรู้และเข้าใจ ในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานได้รับการฝึกอบรมก่อนที่จะได้ลงมือปฏิบัติงานจริง มีความรู้และความเข้าใจเป็นอย่างดีในงานที่ปฏิบัติอยู่ เข้าใจและเห็นความสำคัญของงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ จูติรัตน์ ชะเอม (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ คุณภาพงาน รองลงมา คือ เวลาที่ใช้ในงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และปริมาณงาน ตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องมาจากโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ได้มีการปรับปรุงระเบียบกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนต่อการควบคุมผลงาน เพื่อให้คุณภาพของงานมีประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ วนิดา เอี่ยมวิริยวัฒน์ (2564) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ปทิตตา จันทวงศ์ (2564) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่ง

สอดคล้องกับ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ปทิตตา จันทวงศ์ (2559) ได้การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องมาจากบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายได้คุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศ ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

4. จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อวิเคราะห์รายด้านจะเห็นว่า ปัจจัยในการทำงานด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรภายในองค์กร ด้านความมั่นคงก้าวหน้าภายในองค์กร และด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณา รายด้าน จะเห็นว่าปัจจัยในการทำงานด้านความมั่นคงก้าวหน้าภายในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรภายในองค์กร ทั้งนี้ ถึงแม้ว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ มีปัจจัยในการทำงาน ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก แต่บุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์บางส่วนที่ยังขาดเรื่องความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ดังนั้น โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์จะต้องมุ่งเน้นความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ให้การฝึกอบรม เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ซึ่งสอดคล้องกับ ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ซึ่งสอดคล้องกับ พีรดา แก้วมูล (2564) ได้การศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานของบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากการศึกษาปัจจัยในการทำงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ เนื่องจากบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ มีความรู้ความเข้าใจถึงระเบียบปฏิบัติ ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทั้งยังสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างที่ปฏิบัติงานได้ เห็นถึงความสำคัญของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม และพัฒนางานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุด

2. จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ควรได้รับการพัฒนาและปรับปรุง คือ ด้านปริมาณงานควรมีการจัดสรรปริมาณงานให้เหมาะสมกับบุคลากร เพื่อให้งานมีคุณภาพ ลดข้อผิดพลาด สร้างประสิทธิภาพให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น

3. จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยในการทำงานทุกด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรบางส่วนยังขาดเรื่องความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ดังนั้น โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์จะต้องมุ่งเน้นความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำให้การฝึกอบรม เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินกิจการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการคลัง โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ เช่น ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

2. ควรศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

เอกสารอ้างอิง

- Peterson and Plowman. (1989). *Business Organization and Management (3rd ed)*. New York: Irwin.
- ชมจันทร์ แจ่มจำรัส. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่งเสริมสหกรณ์*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฐิติรัตน์ ชะเอม. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*. การศึกษาเฉพาะบุคคล บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัทมา จันทวงศ์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. (2565). *สายงานการบริหาร โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์*. เข้าถึงได้จาก <https://chulalongkornhospital.go.th/kcmh/info/>
- วนิดา เอี่ยมวิริยวัฒน์. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล รัตนาธิเบศร์*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ*. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- พีรดา แก้วมูล. (2564). *ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศุกลวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์. (2552). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเดโกล์ เเลนส์ (ไทยแลนด์) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิคตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทคนิค กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.