ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส

Factors Affecting the Job Performance of Financial Staff at Sub-district Health Promoting Hospitals, Narathiwat Province, Thailand.

นางสาววิสา จันทร์วิชัย
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Wisa Junwichai
Email : wisajunwichai@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Accounting,
Ramkhamhaeng University
Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส (2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ ปัจจัยด้านการรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงานปัจจัย ด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยแรงจูงใจ,ปัจจัยค้ำจุน,ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTACT

The objectives of this research were (1) to study the job performance of financial staff at sub-district health promoting hospitals, Narathiwat Province, Thailand. (2) to study motivation factors and hygiene factors affecting the job performance of financial staff at sub-district health promoting hospitals, Narathiwat Province, Thailand. The study found that the financial staff at sub-district health promoting hospitals, Narathiwat Province, Thailand who differ in Gender, Age, Marital Status, Education Level, Income, and Work Experience show no significant difference in their job performance. Regarding Work Itself, Advancement, Responsibility ,Policy and Administration, Supervision Technical, Salary, Working Condition, Interpersonal Relations, Job Security and Personal Life significantly influence the job performance efficiency of financial staff at Sub-district Health Promoting Hospitals, Narathiwat Province, Thailand at the 0.05 level of statistical significance.

Keywords : Motivation Factors , Hygiene Factors , Job Performance

บทนำ

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ส่วนใหญ่มักจะต้องรับผิดชอบงานที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นงานด้านการเงิน งานด้านบัญชี รวมถึงงานด้านพัสดุและธุรการที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ยังต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างบ่อย และมีความละเอียดอ่อนสูง ทำให้ต้องใช้เวลาในการศึกษาและทำความเข้าใจอย่างมาก อีกทั้ง ปัจจุบันทุกองค์กรมีการนำระบบเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการดำเนินงาน งานบางส่วนต้องบันทึกงานในหลายระบบ ในขณะที่งานบางส่วนยังคงต้องทำมือ (Manual) เพื่อทำทะเบียนคุมควบคู่ไปด้วย จึงเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาในเรื่องข้อจำกัดด้านทรัพยากรและลักษณะงานที่ต้องทำหลากหลาย และมีความซ้ำซ้อนในการทำงาน มีผลทำให้งานเกิดความล่าช้า หรือเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน รวมถึงคุณภาพของงานที่อาจจะไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ดังนั้น การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่จึงเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการการเงินการคลังภาครัฐ

แรงจูงใจนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถจูงใจให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจอย่างเต็มที่เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ในทางกลับกัน หากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หรือได้รับแรงจูงใจที่ไม่สอดคล้องตามความต้องการ อาจส่งผลให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นแสดงพฤติกรรมทางลบ ไม่มีความกระตือรือร้น หรือไม่ตั้งใจในการปฏิบัติงาน อันส่งผลให้งานไม่มีประสิทธิภาพ และไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้องค์กรต้องศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ตอบสนองความต้องการดังกล่าว

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส เนื่องจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นหัวใจสำคัญที่สามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จและไปสู่เป้าหมาย เพื่อให้นำข้อมูลและผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการปรับวิธีการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส

2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส

2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน น่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาสต่างกัน

2. ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน น่าจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส

การทบทวนวรรณกรรม

Herzberg (1959) อธิบายว่า ความพึงพอใจ (Satisfaction) และความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) นั้น มิได้เป็นความรู้สึกตรงข้ามกัน การที่บุคคล “ไม่ได้ไม่พึงพอใจ” (No Dissatisfaction) นั้น ไม่ได้หมายความว่าบุคคลนั้นพึงพอใจ (Satisfaction) ดังนั้น ในการจะพิจารณาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานหรือแรงจูงใจนั้น ต้องพิจารณาทั้งปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจ และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจด้วย โดย Herzberg เรียกปัจจัยทั้งสองประเภทว่า ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) (ฉัตรเฉลิม โขสูงเนิน, 2565)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มิใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ โดยปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วย (กฤตย์ภัสสร สาขา,2560)

ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่บุลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของตนเอง เป็นงานที่น่าสนใจมีความท้าทาย ส่งเสริมต่อความคิดสร้างสรรค์ ทำให้บุคลากรเกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่และมีความสุข ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรและตนเอง (ธนพรรธ อนุเวช,2564)

ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ได้รับมอบหมายงานมีอำนาจในการจัดการปัญหาที่ได้รับมอบหมายนั้น ซึ่งมีผลให้เกิดความรู้สึกความรับผิดชอบ (Responsible) ต่อผลผลิตและผลลัพธ์ (ฉัตรเฉลิม โขสูงเนิน,2565)

ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานต่างๆที่ได้รับมอบหมายตลอดจนแก้ไขปัญหาได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี โดยบุคลากรสามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและตนเอง ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและเกิดแรงจูงใจที่ใช้ประสิทธิภาพของตนในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย (ธนพรรธ อนุเวช,2564)

ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งในการทำงานที่สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม ได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเองทั้งความรู้ความสามารถ ทักษะทางวิชาชีพ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร (ธนพรรธ อนุเวช,2564)

การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึงการได้รับการแสดงความชื่นชนยินดียอมรับนับถือในความสามารถหรือความสำเร็จในรูปแบบใดก็ตาม จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนรวมงาน รวมถึงบุคคลอื่นใดที่เกี่ยวข้อง (ฉัตรเฉลิม โขสูงเนิน,2565)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) คือ ปัจจัยนอกเหนือจากงานโดยตรง หรืออาจมองว่าเป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจในการทำงาน (ฉัตรเฉลิม โขสูงเนิน, 2565) โดยปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย

นโยบายในการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง ระบบและนโยบายที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานขององค์กรที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสบายใจ และหน่วยงานให้ความสำคัญและรับฟังผู้ปฏิบัติงาน (ฉัตรเฉลิม โขสูงเนิน,2565)

การปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การส่งงานการมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงานและความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น (สัณหจุฑา ชมภูนุช ,2563)

สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง ความเหมาะสมของสภาพการทำงานเชิงกายภาพ เช่น สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับการทำงาน (ฉัตรเฉลิม โขสูงเนิน,2565)

เงินเดือน และค่าตอบแทน (Salary and Benefits) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) มีความเหมาะสมกับช่วงเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และการให้รางวัลเป็นสิ่งจูงใจที่เป็น เงิน และสิ่งที่ไม่ใช่เงินที่องค์กรจะมอบให้แก่บุคลากรผู้มีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎเกณฑ์และกติกาที่ยอมรับ (ธนพรรธ อนุเวช,2564)

ความสัมพันธ์ในองค์กร (Interpersonal Relations) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้บังคับบัญชา การร่วมมือปฏิบัติงานช่วยเหลือสนับสนุน เกิดความพึงพอใจในบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและได้รับการยกย่องยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (ธนพรรธ อนุเวช,2564)

ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ชื่อเสียง ขนาดของบริษัท หรือองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน (สัณหจุฑา ชมภูนุช,2563)

สภาพชีวิตส่วนบุคคล (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (สัณหจุฑา ชมภูนุช,2563)

Peterson และ Plowman (1989) กล่าวถึงองค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

(1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

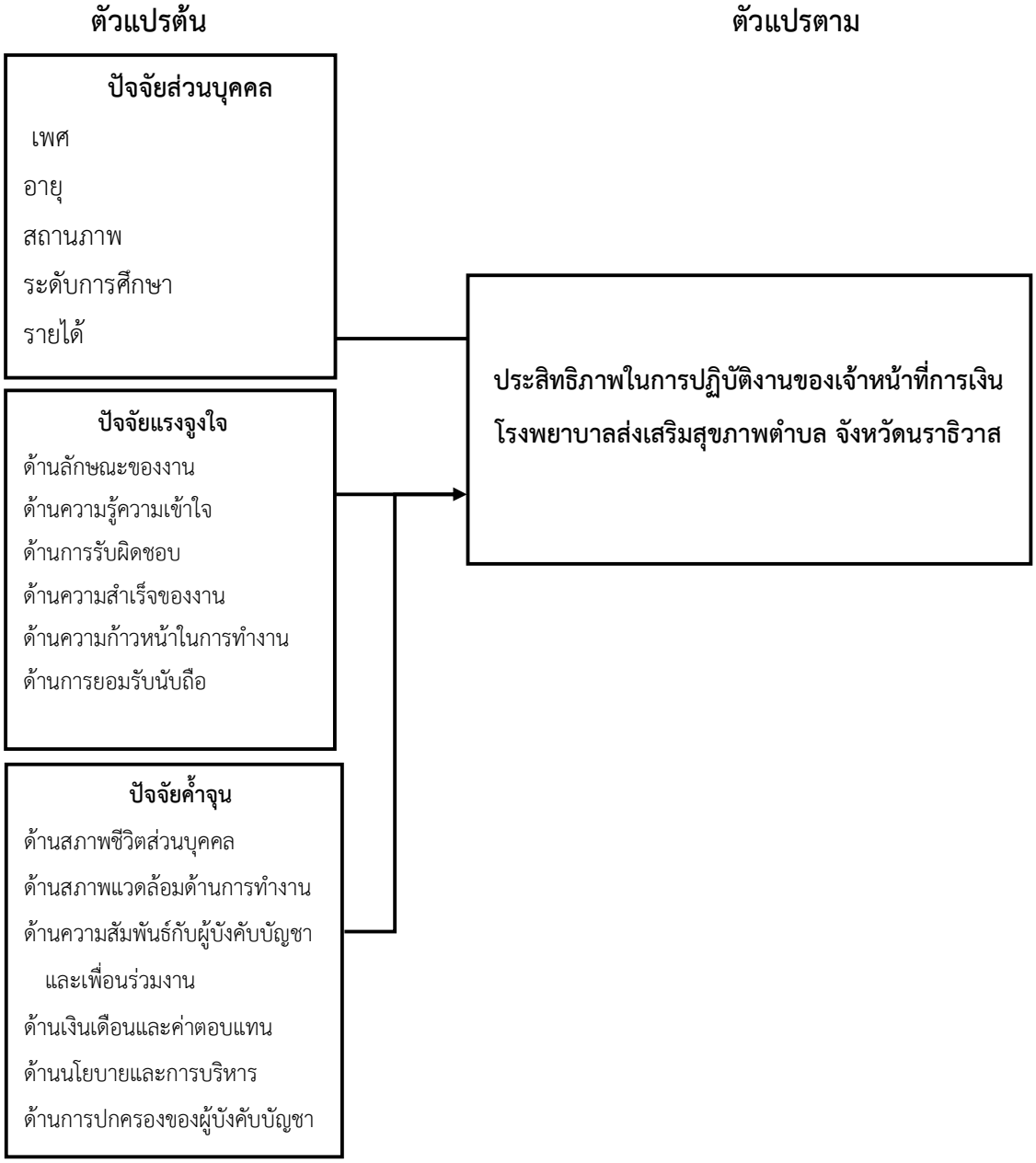
(2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

(3) เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง ตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น

(4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้อง เหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุเทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

ณัฐวุฒิ ชมทอง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้ถูกพัฒนามาจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามนี้ถูกออกแบบมาโดยอ้างอิงจากกรอบแนวคิดการวิจัยอย่างชัดเจน เพื่อให้โครงสร้างและคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาอย่างเป็นหนึ่งเดียว ทำให้สามารถวัดตัวแปรและเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างถูกต้องและครอบคลุมในทุกมิติที่ต้องการศึกษา และการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบค่าความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) พบว่าค่าของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.709 สามารนำแบบสอบถามไปทดสอบ Pre-Test สามารถไปทดสอบกับประชากร จำนวน 30 คน เพื่อหาความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ทำการทดสอบหาความเชื่อมั่น ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Coefficient Alpha) ของครอนบาช (Cronbach,1971) ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.916 มีความเชื่อมั่นสูง สามารถนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลได้

ประชากร

งานวิจัยชุดนี้ทำการศึกษาประชากร เจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส จำนวน 97 แห่ง จำนวน 291 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1.การวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส

2. การวิเคราะห์ด้วยสถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ซึ่งหากพบว่าว่าความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้สถิติ LSD ต่อไป

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ คือ ปัจจัยแรงจูงใจได้ 6 องค์ประกอบ ปัจจัยค้ำจุนได้ 7 องค์ประกอบ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาสได้ 1 องค์ประกอบ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 77.7 อายุ 27 - 42 ปี (Gen Y) มีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 179 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 79.4 รายได้ต่อเดือน 10,0000 - 30,000 บาท มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 อายุการทำงาน มากกว่า 10 ปี มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 44

ตารางที่ 1 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส

ปัจจัย	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig
ค่าคงที่	0.450	0.181		2.482	0.014*	37.367	0.0000*
1. ด้านลักษณะของงาน	0.004	0.61	0.004	0.064	0.949		
2. ด้านความรู้ความเข้าใจ	0.137	0.063	0.147	2.189	0.029*		
3. ด้านความรับผิดชอบ	0.147	0.064	0.148	2.306	0.022*		
4. ด้านความสำเร็จของงาน	0.160	0.065	0.183	2.464	0.014*		
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	-0.167	0.054	-0.205	-3.080	0.002*		
6. ด้านการยอมรับนับถือ	0.121	0.055	0.129	2.214	0.028*		
7. สภาพชีวิตส่วนบุคคล	0.032	0.045	0.042	0.712	0.472		
8. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.092	0.058	0.097	1.599	0.111		
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.133	0.067	0.132	1.977	0.049*		
10. เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.034	0.042	0.043	0.808	0.420		
11. ด้านนโยบายและการบริหาร	0.198	0.060	0.211	3.288	0.001*		
12. การปกครองของผู้บังคับบัญชา	-0.48	0.065	-0.052	-734	0.463		
13. ด้านความมั่นคงในงาน	0.75	0.047	0.089	1.595	0.112		

R = 0.798, R^2 = 0.637 Adjusted R Square = 0.620 SEE = 0.415 * sig < 0.05

ผลการวิเคราะห์ พบว่าตัวแปรอิสระ 7 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีผลสูงสุดคือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 0.198 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ - 0.167 ต่อมาคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 0.160 ต่อมาคือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 0.147 ต่อมาคือ ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 0.137 ต่อมาคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ 0.133 และผลที่น้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 0.121 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.798 หรือมีปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (ตัวแปรอิสระ) ทั้งหมดสามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาสได้บางส่วน ค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (R2) เท่ากับ 0.637 มีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ±0.181 สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

Y = 0.45 + 0.198 (ด้านนโยบายและการบริหาร) + (-0.167) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน + 0.160 (ด้านความสำเร็จของงาน) + 0.147 (ด้านความรับผิดชอบ) + 0.137 (ด้านความรู้ความเข้าใจ) + 0.133 (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน) + 0.121 (ด้านการยอมรับนับถือ)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาสเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยในการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ปรัชญาภรณ์ แก้วรอดและวนิชย์ ไชยแสง (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการปกครอง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส ผู้วิจัยอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจากผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่า หากเพิ่มปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส จะเพิ่มเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยให้ความสำคัญเรื่อง นโยบายและกฎระเบียบขององค์กรมีความเป็นธรรมและชัดเจน การบริหารงานขององค์กรมีความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และการเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์และทิศทางการบริหารขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับกับ ศิรินญภัฐ สิทธิจักร (2565) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

2.2 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจากผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่า หากเพิ่มปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส จะเพิ่มเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยให้ความสำคัญเรื่อง การโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเติบโตในสายงานเจ้าหน้าที่การเงิน การพัฒนาทักษะและความสามารถอย่างต่อเนื่อง และการมีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจนสำหรับบุคลากรสายการเงิน ซึ่งสอดคล้องกับ ศิรินญภัฐ สิทธิจักร (2565) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

2.3 ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานจากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจากผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่า หากเพิ่มปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส จะเพิ่มเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยให้ความสำคัญเรื่อง การรู้สึกภาคภูมิใจในผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานการเงินที่ท่านรับผิดชอบ การประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย และความสามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนในงานการเงินได้อย่างสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ ศิรินญภัฐ สิทธิจักร (2565) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

2.4 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจจากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจากผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่า หากเพิ่มปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส จะเพิ่มเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยให้ความสำคัญเรื่อง การรู้สึกมีความรู้และความเข้าใจในระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการเงินที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี การสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ด้านการเงินเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองในงานด้านการเงินอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล (2565) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน

ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

2.5 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจากผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่า หากเพิ่มปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส จะเพิ่มเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยให้ความสำคัญเรื่องผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและคำแนะนำที่ดีในการทำงาน สามารถทำงานกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่นและมีความสุข และเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ ศิรินญภัฐ สิทธิจักร (2565) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

2.6 ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจากผลการวิเคราะห์ แสดงให้เห็นว่า หากเพิ่มปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงิน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนราธิวาส จะเพิ่มเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยให้ความสำคัญเรื่อง การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการกล่าวชมหรือยกย่องจากผู้บริหารเมื่อทำผลงานได้ดี และได้รับการยอมรับในความสามารถ ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ทำงานได้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐฐินันท์ ศรีนุกูล (2565) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยสำหรับบริษัทเอกชนที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และวางแผนการจัดการเพื่อเพิ่มศักยภาพของเจ้าหน้าที่การเงิน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพล ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านลักษณะของงาน และ ด้านความมั่นคงในงาน เป็นกลุ่มที่พบว่า ไม่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แม้ปัจจัยเหล่านี้อาจจะไม่ใช่ตัวขับเคลื่อนหลักในปัจจุบัน แต่อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันและอัตราการลาออกในอนาคตได้ เนื่องจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อปัจจัยเช่น เงินเดือนและค่าตอบแทน ก็อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำในกลุ่มปัจจัยค้ำจุน

เอกสารอ้างอิง

ศิรินญภัฐ สิทธิจักร์ (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ฉัตรเฉลิม โขสูงเนิน (2565). ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อการสมัครงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธนพรรธ อนุเวช (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์.ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สัณหจุฑา ชมภูนุช (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นบนพรัตน์ ทรัพย์ปกรณ์ (2565). ปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมการปกครองในจังหวัดพิษณุโลก.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรรณิดา คำนา (2562). ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต.มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฐธยาน์ พุ่มกุมาร (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานผ่านระบบสารสนเทศทางการบัญชีเพื่อวางแผนทรัพยากร : กรณีศึกษานักวิชาการเงินและบัญชีในมหาวิทยาลัยรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฐวุฒิ ชมทอง (2562). แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัด ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรังสิต.