



Received: 21 November 2023

Revised: 16 January 2024

Accepted: 16 January 2024

FACTORS AFFECTING SUCCESS IN ESTABLISHING AN EXCELLENT ORGANIZATION OF PERSONNEL AT PHRAPOKKLAO HOSPITAL, CHANTHABURI

Siripa WITTAYAPORNPIPAT¹ and Yuboon PHALUEHASPAILIN^{1*}

¹ Faculty of Social Technology, Rajamangala University of Technology Tawan-Ok, Thailand;
yuboon_ph@rmutto.ac.th (Y. P.) (Corresponding Author)

Handling Editor:

Professor Dr.Chanathat BOONRATTANAKITTIBHUMI European International University, France
(This article belongs to the Theme 1: Humanities & Social Sciences for Sustainable Development)

Reviewers:

- 1) Assistant Professor Dr.Nawapon KAEWSUWAN Prince of Songkla University, Thailand
- 2) Assistant Professor Dr.Saranya RAKSONG Mahasarakham University, Thailand
- 3) Assistant Professor Dr.Sirinya WIROONRATH RMUTT, Thailand

Abstract

The objective of this research article is to: 1) examine the level of success in establishing an excellence organization; 2) investigate the motivational factors and skills relevant to 21st century work that impact the success of establishing an excellence organization; and 3) study the factors and formulate predictive equations influencing the success of establishing an excellence organization. The research results have found that influence the success of establishing a Center of Excellence organization among the personnel of Phra Pokklao Hospital, Chanthaburi at a significance level of 0.05, include motivational factors such as work success (X_1), job characteristics (X_2), acceptance from colleagues (X_3), fair compensation (X_4), and responsibility (X_6). The combination of these five factors accounts for 73.10% of the variation (Adjusted $R^2 = .731$), and the equation used for prediction is $Y = 0.471 + 0.224(X_1) + 0.194(X_2) + 0.200(X_3) + 0.096(X_4) + 0.171(X_6)$ and the factors related to working skills in the 21st century include social intelligence (X_3) and understanding of different cultures (X_4). The combination of these two factors accounts for 56.80% of the variation (Adjusted $R^2 = .568$), and the equation used for prediction is $Y = 1.596 + 0.045(X_3) + 0.564(X_4)$

Keywords: Excellent Organization, Employee Motivation, 21st Century Skills, Workplace Success

Citation Information: Wittayapornpipat, S., & Phaluehaspailin, Y. (2024). Factors Affecting Success in Establishing an Excellent Organization of Personnel at Phrapokklao Hospital, Chanthaburi. *Thai Interdisciplinary and Sustainability Review*, 13(1), 14-25. <https://doi.org/10.14456/tisr.2024.2>

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ของบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

ศิริภา วิทยาพรพิพัฒน์¹ และ ยุกบุญ พงษ์ไพโรจน์^{1*}

1 คณะเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก; yuboon_ph@rmutto.ac.th (ยุกบุญ)

(ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บรรณาธิการผู้รับผิดชอบบทความ:

ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.ชนทัต บุญรัตนกิตติภูมิ มหาวิทยาลัยยุโรปเบียน อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล ประเทศฝรั่งเศส
(บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของหัวเรื่องที่ 1: มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน)

ผู้ทรงคุณวุฒิผู้พิจารณาบทความ:

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพล แก้วสุวรรณ | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |
| 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณญา รักสงฆ์ | มหาวิทยาลัยมหาสารคาม |
| 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริกัญญา วิรุณราช | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจและทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 และ 3) ศึกษาปัจจัยและสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ของบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศของบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยด้านด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (X_1) ด้านลักษณะงาน (X_2) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (X_3) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (X_4) และความรับผิดชอบ (X_5) โดยทั้ง 5 ปัจจัยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 73.10 ($\text{Adjusted } R^2 = .731$) และสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $Y = 0.471 + 0.224(X_1) + 0.194(X_2) + 0.200(X_3) + 0.096(X_4) + 0.171(X_5)$ และปัจจัยด้านทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ความฉลาดทางสังคม (X_3) และความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่าง (X_4) โดยทั้ง 2 ปัจจัยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 56.80 ($\text{Adjusted } R^2 = .568$) และสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้ $Y = 1.596 + 0.045(X_3) + 0.564(X_4)$

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความเป็นเลิศ, แรงจูงใจในการทำงาน, ทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21, ความสำเร็จในการทำงาน

ข้อมูลการอ้างอิง: ศิริภา วิทยาพรพิพัฒน์ และ ยุกบุญ พงษ์ไพโรจน์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศของบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี. สหวิทยาการและความยั่งยืนปริทรรศน์ไทย, 13(1), 14-25. <https://doi.org/10.14456/tisr.2024.2>

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรในประเทศไทยมีการแข่งขันการทำงานสูงและซับซ้อนมากขึ้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และภายนอกองค์กรไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยีต่างๆ องค์กรจึงต้องมีการปรับตัว และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (นวรรตน์ เพชรพรหม, 2562) ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องเรียนรู้และเข้าใจถึงโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กร (Bhardwaj, 2022) หากโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กรไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรจะส่งผลเสียให้แก่องค์กร และก่อให้เกิดวิกฤตการทำงานไม่ประสบผลสำเร็จตรงตามเป้าหมาย ก่อให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน แต่หากผู้นำมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาองค์กรก็จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและมีคุณภาพที่ดี (ณิชา คงสืบ, 2558)

ผู้คนในองค์กรควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความรู้และแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองภายใต้กรอบของวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้ตรงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์กร เป็นการทำงานในลักษณะการสร้างสรรค์โดยเน้นการทำงานแบบให้ความคิดใหม่ สร้างค่านิยมในรูปแบบงานที่มุ่งความสำเร็จและความใส่ใจในงานที่ทำ พร้อมมีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเน้นสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานหรือรูปแบบการทำงานเป็นทีมและมีความรู้สึกทำงานมีความแปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กร มีความสามัคคี เกิดการกล้าคิดกล้าทำงานด้วยกันมากขึ้น การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จขององค์กร ซึ่งมีปัจจัยปัจจัยกระตุ้น คือ แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะการทำงาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ความก้าวหน้า และความรับผิดชอบ (Bhende et al., 2020) และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วย ความคิดเชิงคอมพิวเตอร์ ความเข้าใจในสื่อใหม่ ความฉลาดทางสังคม และความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่าง (รัตนา ปฏิสนธิเจริญ และคณะ, 2563) องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้บุคลากรทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 เป็นการเตรียมตัวเพื่อรับมือทักษะในการดำรงชีวิต และการทำงานในอนาคต เพราะฉะนั้นความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศจะต้องมีการวิเคราะห์ครบทุกมุมมองหลายมิติ แล้วแต่ความเหมาะสมและลักษณะขององค์กร (มนต์รัก วงศ์พุทธะ และคณะ, 2564) ในบริบทของความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้ปฏิบัติงานมุ่งสู่ความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้นั้น การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรเป็นกลไกการทำงานอย่างหนึ่ง ที่ทำให้องค์กรมีความราบรื่น มีความยืดหยุ่น มีการพึ่งพาอาศัยกันและกัน ทำให้บุคลากรในองค์กรปรับตัว มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดี (Al-Dhaafri et al., 2016) นอกจากพฤติกรรมกรรมการเป็นบุคลากรที่ดีแล้ว บทบาทของผู้นำถือเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงเพื่อแสดงให้เห็นศักยภาพในการขับเคลื่อนองค์กรและบุคลากรในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในระยะยาว

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจการทำงานในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ของบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี เพราะแรงจูงใจการทำงานในศตวรรษที่ 21 ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ และหากองค์กรใดมีกระบวนการสร้างแรงจูงใจปฏิบัติงานที่ต่ำมักส่งผลกระทบกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน บุคลากรขาดความกระตือรือร้นและเอาใจใส่งาน ทำให้ระบบการทำงานขาดการพัฒนาและไม่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของการปรับตัวของบุคลากรในองค์กรในระยะยาวที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้เข้าสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ จึงได้ศึกษางานวิจัยนี้โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศของบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจและทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ที่มีผลต่อความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ของบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยและสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ของบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

การทบทวนวรรณกรรม

แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นพนักงานเช่น การเพิ่มเงินเดือน การเพิ่มวันหยุด เป็นต้น ทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่น และเต็มใจ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด (ณัฐพัชร์ ลาภารุงวงศ์, 2562) ซึ่งจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้เลือกประเด็นที่เหมาะสมนำมาศึกษาวิจัย ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน โอกาสในการก้าวหน้าและเติบโตในหน้าที่การงานจากความสามารถและทักษะในการทำงาน ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้าหรือผู้บริหารอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมรวมถึงการมีโอกาสนในการพัฒนาเรียนรู้และเพิ่มขีดความสามารถให้กับตนเอง 2) ลักษณะงาน มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ ลำพังแต่ผู้เดียวตามความรู้ความสามารถความถนัดในงาน 3) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลในหน่วยงานรวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นๆ เช่นการได้รับรางวัลจากองค์กร การได้รับการไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญและการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน 4) ผลตอบแทนที่เป็นธรรม การที่บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์รวมถึงสวัสดิการด้านอื่นๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตดูแลครอบครัวและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความรับผิดชอบหรือในตำแหน่งหน้าที่ที่มีงานคล้ายคลึงกันหรือผู้อื่นที่ทำงานประเภทเดียวกันในองค์กรอื่นๆ 5) ความก้าวหน้า การที่องค์กรมีแผนการพัฒนาทางอาชีพและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้หรือได้รับการฝึกอบรม ศึกษางานที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเช่นการเลื่อนตำแหน่งการเลื่อนขั้นหรือผลตอบแทนที่มากขึ้น 6) ความรับผิดชอบ การที่พนักงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ โดยที่พนักงานมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่อย่างมีอิสระ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด (จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และ สุรศักดิ์ อุดเมืองเพีย, 2563)

ทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21

ทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ทักษะที่ควรมีต่อการปฏิบัติงานในอาชีพในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น (วิชญะ น้อยมาลา, 2564) ซึ่งจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้เลือกประเด็นที่เหมาะสมนำมาศึกษาวิจัยประกอบด้วย 1) ความคิดเชิงคอมพิวเตอร์ มีความเข้าใจการและความชำนาญในการเลือกและใช้เทคโนโลยีด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงานมีทักษะเกี่ยวกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์หรือสื่อที่ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน หรือใช้เพื่อพัฒนาขั้นตอนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความมีประสิทธิภาพ 2) ความเข้าใจในสื่อใหม่ การถ่ายทอดความรู้และการรับรู้ผ่านข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทศนคติและการแลกเปลี่ยนความคิด ผ่านกระบวนการที่หลากหลาย เช่นการพูด การเขียน การฟัง การอ่าน และเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลายในการทำงาน 3) ความฉลาดทางสังคม การแสดงออกในการรับรู้ เข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก ความคิดและ พฤติกรรมของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข 4) ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่าง การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันความแตกต่างและความหลากหลาย เข้าใจยอมรับวิถีการดำรงชีวิต การทำงาน การอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้าน เพศ วัย เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา วัฒนธรรมประเพณี ความเชื่อและแนวคิดที่แตกต่างกัน (รัตนา ปฏิสนธิเจริญ และคณะ, 2563)

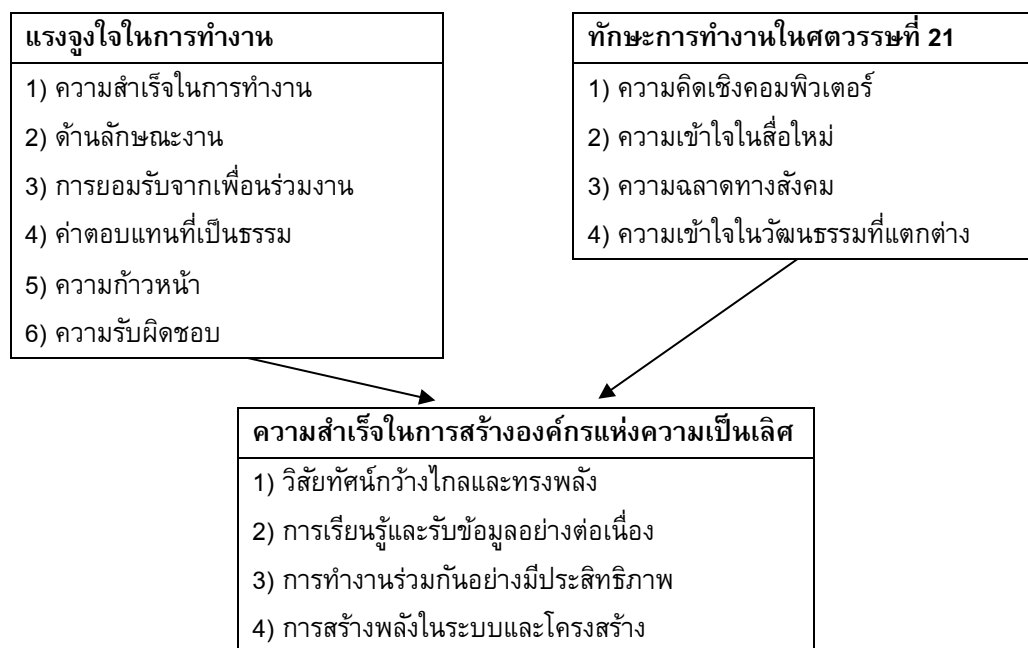
องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

องค์กรแห่งความเป็นเลิศ หมายถึง องค์กรที่มีขีดความสามารถในการเปลี่ยนแปลง สามารถรับมือกับแรงกดดันต่างๆ จากภายในและภายนอกองค์กรได้ดี (Abu-Naser & Al-Shobaki, 2017) ซึ่งจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้เลือกประเด็นที่เหมาะสมนำมาศึกษาวิจัยประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์กว้างไกลและทรงพลัง การกำหนดวิสัยทัศน์รวมถึงจุดประสงค์ขององค์กร ภาพอนาคตและคุณค่าขององค์กร ที่ทำให้บุคลากรเกิดความชัดเจนในเป้าหมาย เกิดเป็นวัฒนธรรม ค่านิยมและแนวทางปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรที่มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

2) การเรียนรู้และรับข้อมูลอย่างต่อเนื่อง บุคลากรควรได้รับโอกาสในการเรียนรู้ไปพร้อมกับการทำงาน โดยการเรียนรู้นี้จะมีประสิทธิภาพที่สุดก็ต่อเมื่อบุคลากรนั้นมีความสนใจ โดยให้บุคลากรเป็นผู้เลือกต้องมีความต้องการที่จะเรียนรู้เพื่อเปิดรับข้อมูลใหม่ๆ มาพัฒนาตนเองในที่ทำงาน 3) การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีการทำงานร่วมกัน จนเกิดการผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหา เกิดการแบ่งปัน ข้อมูล ประสิทธิภาพ ที่ช่วยแก้ปัญหาได้มีประสิทธิภาพและรวดเร็วและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) การสร้างพลังในระบบและโครงสร้าง มีระบบโครงสร้างกระบวนการและการปฏิบัติสอดคล้อง สนับสนุนวิสัยทัศน์ ทิศทางกลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กร ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย ตลอดจนการสร้างโอกาสขององค์กรและทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้ง่ายขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี ประชากรคือบุคลากร โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี จำนวน 2,353 คน ตัวอย่างคือนายแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล วิชาชีพ พยาบาลเทคนิค นักเทคนิคการแพทย์ นักกายภาพบำบัด ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน พนักงานกระทรวง และอื่นๆ ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางสำเร็จของทาโรยามาเน (Yamane, 1967) ได้ตัวอย่างจำนวน 341 คน ใช้วิธีการคัดเลือกโดยการสุ่มแบบ Stratified random sampling ซึ่งแบ่งสัดส่วนตามส่วนงานของโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประสิทธิภาพการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน เป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ (Check List) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านแรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 18 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 จำนวน 12 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ จำนวน 12 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามในส่วนที่ 2 3 และ 4 เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) การหาประสิทธิภาพเครื่องมือวิจัยและการ Tryout โดยผ่านการพิจารณาจาก

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารธุรกิจ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง index of item-Objective Congruence (IOC) ในการพิจารณาแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.60 โดยผลการประเมินแบบสอบถามที่ได้อยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ (IOC = 0.95) 5) การเก็บรวบรวมข้อมูล และระยะเวลา งานวิจัยนี้รวบรวมข้อมูลโดยนักวิจัย ระหว่างเดือน กันยายน ถึงเดือน ตุลาคม พ.ศ.2566

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐานโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการวิจัย และสถิติเชิงอนุมานในการทดสอบตามวัตถุประสงค์ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter

จริยธรรมการวิจัย งานวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โครงการวิจัยหมายเลข COA No.027 RMUTTO REC No.027/2566 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 341 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 221 คน (ร้อยละ 64.81) อายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 136 คน (ร้อยละ 39.88) สถานภาพสมรส จำนวน 175 คน (ร้อยละ 51.32) มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 117 คน (ร้อยละ 34.31) เป็นเจ้าหน้าที่ จำนวน 191 คน (ร้อยละ 56.01) รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 145 คน (ร้อยละ 42.52)

ระดับความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ของบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.57) ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากคือ การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ทัศนคติที่กว้างไกลและทรงพลัง ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.60) การสร้างพลังในระบบและโครงสร้าง ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.64) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมากคือ การเรียนรู้และรับข้อมูลอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ

องค์กรแห่งความเป็นเลิศ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	(S.D.)	แปลผล	ลำดับที่
1) ทัศนคติที่กว้างไกลและทรงพลัง	3.88	0.60	มาก	2
2) การเรียนรู้และรับข้อมูลอย่างต่อเนื่อง	3.87	0.63	มาก	4
3) การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	3.89	0.67	มาก	1
4) การสร้างพลังในระบบและโครงสร้าง	3.87	0.64	มาก	3
โดยรวม	3.88	0.57	มาก	

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.56) ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากคือ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.68) ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.64) ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.66) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.69) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมากคือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 2

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	(S.D.)	แปลผล	ลำดับที่
1) ความสำเร็จในการทำงาน	3.83	0.66	มาก	4
2) ด้านลักษณะงาน	3.90	0.64	มาก	1
3) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.89	0.68	มาก	2
4) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	3.74	0.76	มาก	6
5) ความก้าวหน้า	3.85	0.64	มาก	3
6) ความรับผิดชอบ	3.82	0.69	มาก	5
โดยรวม	3.84	0.56	มาก	

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.58) ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับความคิดเห็นมากคือ ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่าง ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ความฉลาดทางสังคม ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.63) ความเข้าใจในสื่อใหม่ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.70) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ความคิดเชิงคอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21

ทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	(S.D.)	แปลผล	ลำดับที่
1) ความคิดเชิงคอมพิวเตอร์	3.90	0.64	มาก	4
2) ความเข้าใจในสื่อใหม่	3.92	0.70	มาก	3
3) ความฉลาดทางสังคม	3.99	0.63	มาก	2
4) ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่าง	4.08	0.70	มาก	1
โดยรวม	3.97	0.58	มาก	

ผลการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศของบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ หรือเป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการทำนายได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (X_1) ด้านลักษณะงาน (X_2) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (X_3) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (X_4) และความรับผิดชอบ (X_6) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.224 0.194 0.200 0.096 และ 0.171 โดยตัวแปรต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศได้ร้อยละ 73.10 (Adjusted $R^2 = .731$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย .333 (แสดงดังตารางที่ 4) โดยสามารถเขียนสมการทำนายได้ดังนี้

$$Y = 0.471 + 0.224(X_1) + 0.194(X_2) + 0.200(X_3) + 0.096(X_4) + 0.171(X_6)$$

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจการทำงานกับความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศของบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

ความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ	b	Std. Error	B	t	Sig.
ค่าคงที่ a	0.471	0.123		3.843	0.000*
ความสำเร็จในการทำงาน (X ₁)	0.224	0.041	0.261	5.509	0.000*
ด้านลักษณะงาน (X ₂)	0.194	0.045	0.211	4.359	0.000*
การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (X ₃)	0.200	0.037	0.257	5.401	0.000*
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (X ₄)	0.096	0.046	0.119	2.111	0.036*
ความก้าวหน้า (X ₅)	-0.002	0.038	-0.003	-0.064	0.949
ความรับผิดชอบ (X ₆)	0.171	0.037	0.217	4.668	0.000*

R = .833, R² = .737, Adjusted R² = .731, SE_{Est} = .333, F = 125.134

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาปัจจัยด้านทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศของบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ หรือเป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการทำนายได้แก่ ความฉลาดทางสังคม (X₃) และความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่าง (X₄) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.045 และ 0.564 โดยตัวแปรต่างๆ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศได้ร้อยละ 56.80 (Adjusted R² = .568) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย .089 (แสดงดังตารางที่ 5) โดยสามารถเขียนสมการทำนายได้ดังนี้ $Y = 1.596 + 0.045(X_3) + 0.564(X_4)$

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 กับความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศของบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

ความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ	b	Std. Error	B	t	Sig.
ค่าคงที่ a	1.596	0.166		9.624	0.000*
ความคิดเชิงคอมพิวเตอร์ (X ₁)	6.483	0.000	0.095	1.953	0.052
ความเข้าใจในสื่อใหม่ (X ₂)	0.003	0.003	0.049	0.945	0.346
ความฉลาดทางสังคม (X ₃)	0.045	0.020	0.112	2.307	0.022*
ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่าง (X ₄)	0.564	0.039	0.746	14.541	0.000*

R = .694, R² = .577, Adjusted R² = .568, SE_{Est} = .089, F = 63.670

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาระดับความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ของบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.57) ซึ่งปัจจัยสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และวิสัยทัศน์กว้างไกลและทรงพลัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา เลิศมะเลา และ เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2561) พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐริดา นามนต์ดี และ สมชาย เทพแสง (2565) พบว่า ปัจจัยด้านการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ด้านการบริหาร จะต้องมีการวางแผนการ

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

ทำงาน สามารถนำวิสัยทัศน์ลงสู่แผนงาน และกิจวัตรประจำวันภายในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานต่างๆ บรรลุวิสัยทัศน์ นำไปสู่การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์พร้อมทั้งสร้างความสำเร็จขององค์กร

จากการศึกษาระดับปัจจัยด้านแรงจูงใจและทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ที่มีผลต่อความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ของบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี สามารถอภิปรายได้ 2 ประเด็น คือ 1) ผลการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.56) ซึ่งปัจจัยสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สันตจุฑา ชมบุญ (2563) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำอยู่ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านเงินเดือน ทั้งสามด้านมีความสำคัญต่อองค์กรมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ (2556) พบว่า คณาจารย์คิดเห็นว่าการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจะทำให้ได้รับการยอมรับนับถือในวงวิชาการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา พิงสระน้อย (2556) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัยคือการได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับเชิญเป็นวิทยากรในการประชุมอบรมสัมมนา ได้รับการยอมรับในด้านวิชาการจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามากให้ความเชื่อถือและไว้วางใจผู้ที่มีผลงานวิจัย 2) ผลการศึกษาปัจจัยด้านทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ของบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.58) ซึ่งปัจจัยสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่าง และความฉลาดทางสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา ปฏิสนธิเจริญ และคณะ (2563) พบว่าทักษะการทำงานแห่งอนาคต ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการทำความเข้าใจข้อมูลระดับสูง ความคิดนอกกรอบ และความคิดในเชิงปรับตัว ความคิดเชิงคอมพิวเตอร์ ความเข้าใจในสื่อใหม่ ความฉลาดทางสังคม ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่าง และความสามารถในการทำงานร่วมกันในสิ่งแวดล้อมเสมือน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รักติบูล สิทธิผล (2566) พบว่า ทักษะการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะทางสังคม คือความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

การศึกษาปัจจัยและสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ของบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี สามารถอภิปรายได้ 2 ประเด็น คือ 1) ผลการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศของบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจการทำงานที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และความรับผิดชอบ ดังเช่น ทฤษฎีของ Herzberg et al. (1959) เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เป็นพลังไปสู่ความสำเร็จส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น เป็นผลสำเร็จขององค์กรในด้านคุณค่าและมูลค่า และสอดคล้องกับบทความวิชาการของ บุรินทร์วรวิทย์ พวนอยู่ และคณะ (2565) กล่าวว่าสร้างแรงจูงใจเป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้ แต่สิ่งที่จูงใจบุคลากรได้ดีมากยิ่งขึ้น คือ มีการสนับสนุนค่าตอบแทนที่เหมาะสมในการทำงาน และระบบสวัสดิการที่ดีทั้งต่อตนเองและครอบครัว นอกจากนี้เปิดโอกาสในการพัฒนาบุคลากร หรือผู้บริหารสนับสนุนในความก้าวหน้าของลูกน้องของตน โดยการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือสนับสนุนการหมุนเวียนเปลี่ยนอำนาจหน้าที่ในการทำงาน ก็จะจูงใจและเพิ่มคุณค่าในงานที่ปฏิบัติได้ 2) ผลการศึกษาปัจจัยด้านทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศของบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี พบว่า ปัจจัยด้านทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์เชิงบวกความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความฉลาดทางสังคม และความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติกา โรจนประดิษฐ์ (2564) พบว่า ทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงาน ด้านบัญชี เนื่องจากผู้ประกอบการวิชาชีพทางด้านบัญชีถือว่าเป็นผู้ที่ต้องมีความสามารถ และต้องมีการรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่มีความสำคัญ

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

อาจมีความกดดันเกิดขึ้นได้ ดังนั้น จึงต้องเป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธุ์ชิตา รุ่งหิรัญธนาภักดิ์ (2561) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครเพื่อสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการสื่อสาร ความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศในองค์กร และสอดคล้องกับบทความวิชาการของ บวร ประพฤติดี (2558) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมที่แตกต่างเปรียบเสมือนหนึ่งยุทธศาสตร์ (One Strategy) และปัจจัยสำเร็จขององค์กรที่นำไปสู่การความมั่นคงและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

บทความวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานในศตวรรษที่ 21 คือ ตัวแปรสำคัญและเป็นอุปสรรคที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ เนื่องจากการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่สามารถสร้างความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน องค์กรควรสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้ให้แก่พนักงาน จึงจะทำให้พนักงานมีโอกาสสร้างความสำเร็จในการทำงานได้ 2) ลักษณะงาน องค์กรควรสร้างบุคลากรที่มีความกระตือรือร้น ใช้เหตุผลในการทำงาน และการมอบหมายงานตรงความสามารถของบุคลากร 3) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และได้รับการยอมรับและเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี 4) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม องค์กรควรให้เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและค่าครองชีพในปัจจุบัน และ 5) ความรับผิดชอบ องค์กรควรมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ ที่สามารถตัดสินใจกับงานที่ได้รับมอบหมายและมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำ และทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถสร้างความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ได้แก่ 1) ความฉลาดทางสังคม องค์กรควรพัฒนาบุคลากรให้สามารถเข้าสังคมได้ดี ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม เข้าใจข้อมูลข่าวสารจากการวิเคราะห์ด้วยความรู้และประสบการณ์ได้อย่างถูกต้อง และประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้ และ 2) ความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่าง องค์กรควรพัฒนาบุคลากรให้ยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงาน มีการทำงานกับผู้คนในวัฒนธรรมที่แตกต่างได้และสามารถสื่อสารกับผู้คนได้โดยไม่แบ่งแยก ซึ่งจากองค์ประกอบและแนวทางข้างต้นส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านทักษะการทำงานศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในองค์กร อาจแตกต่างกันไปตามแต่ละองค์กร ผู้วิจัยควรเลือกปัจจัยที่นำมาศึกษาให้เหมาะสมกับองค์กรนั้นๆ
- 2) ควรศึกษาประเด็นเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านทักษะการทำงานศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในองค์กร เช่น สมรรถนะในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และอื่นๆ เพื่อที่จะได้ผลงานวิจัยที่เหมาะสมกับองค์กรและสามารถนำผลการศึกษไปพัฒนาองค์กรให้สร้างนโยบายการทำงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

- กฤติกา โรจนประดิษฐ์. (2564). ทักษะทางสังคมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี และการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม. การค้นคว้าอิสระ บัณฑิตมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และ สุรศักดิ์ อุตเมืองเพีย. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 5(1), 424-436.

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

ชนิตา รักษ์พลเมือง, ฌัญญุภรณ์ หลาวทอง, กมลวรรณ ตั้งธนกานนท์, เพ็ญอรุณ ปรีดีติลล และ สุมิตร สุวรรณ. (2556).

การพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย, 26(3), 301-321.

ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 9(2), 161-171.

ณัฐธิดา น้ามนต์ดี และ สมชาย เทพแสง. (2565). ภาวะผู้นำคุณภาพและความสำเร็จขององค์กร. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 19(37), 164-174.

ณิชา คงสืบ. (2558). แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา: บริษัท ลิซซิ่ง แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บวร ประพุดดี. (2558). วัฒนธรรมองค์กรกับความสำเร็จในการบริหาร: เปรียบเทียบสองวัฒนธรรมองค์กร. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 5(2), 1-13.

บุรินทร์วรวิทย์ พ่วนอยู่, อนุชิต บุรณพันธ์ และ มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2565). แรงจูงใจในการทำงานในยุคปรกติใหม่. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 5(4), 227-244.

พัฒนัษิตา รุ่งหิรัญธนาภิตติ. (2561). ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการสื่อสาร ความผูกพันและความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

มนต์รัก วงศ์พุทธะ, ฌัญจวรรณ พุ่มดียิ่ง และ พิษณุภา ยืนยาว. (2564). ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2. วารสารสรีนธรปริทรรศน์, 22(2), 180-192.

รักติบูล สิทธิธ. (2566). ทักษะการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21. การค้นคว้าอิสระ การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

รัตนา ปฏิสนธิเจริญ, จตุพล ยงสร และ จักรกฤษณ์ โปณะทอง. (2563). การประเมินความต้องการจำเป็นทักษะการทำงานแห่งอนาคต สำหรับนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 8(6), 2377-2391.

วนิดา พิงสระน้อย. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วาสนา เลิศมะเลา และ เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์. (2561). การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 9(2), 209-248.

วิษณุ น้อยมาลา. (2564). ทักษะจำเป็นของการทำงานในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการรัตนบุศย์, 3(1), 45-57.

สัณหจุฑา ชมบุญข. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2567)

- Abu-Naser, S., & Al-Shobaki, M. (2017). Organizational Excellence and the Extent of Its Clarity in the Palestinian Universities from the Perspective of Academic Staff. *International Journal of Information Technology & Electrical Engineering*, 6(2), 47-59.
- Al-Dhaafri, H., Al-Swidi, A., & Al-Ansi, A. (2016). Organizational Excellence as the Driver for Organizational Performance: A Study on Dubai Police. *International Journal of Business and Management*, 11(2), 47-52.
- Bhardwaj, A. (2022). Organizational culture and effective leadership in academic medical institutions. *Journal of Healthcare Leadership*, 14, 25-30.
- Bhende, P., Mekoth, N., Ingalthalli, V., & Reddy, Y. (2020). Quality of Work Life and Work-Life Balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256-265.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. 2nd ed. New Jersey: John Wiley.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. 2nd ed. New York: Harper and Row.

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: © 2024 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).