

ปัจจัย 7S ของแมคเคนซีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

Factors of McKinsey's 7S Framework Affecting the Operational Efficiency
of Personnel at a Hospital in Samut Prakan Province

กิตติพร กมลเวชช^{1*} พิสมัย เหล่าไทย²

^{1,2}บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี

Kittiphon Kamonwate^{1*} Pissamai Loathai²

^{1,2}Master Of Business Administration Program, Thonburi University

*Corresponding Author E-Mail: Kittiphon.kamo@gmail.com

(Received: December 24, 2024; Revised: February 2, 2025; Accepted: February 6, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัย 7S ของแมคเคนซีของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัย 7S ของแมคเคนซี ประกอบด้วย กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กร บุคลากรขององค์กร ทักษะบุคลากรขององค์กร ระบบขององค์กร และค่านิยมร่วมขององค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 135 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย 7S ของแมคเคนซี ในภาพรวมระดับความคิดเห็นมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านค่านิยมร่วมขององค์กรที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .54 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ในภาพรวมระดับความคิดเห็นมากที่สุดเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .51 3) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัย 7S ของแมคเคนซีของบุคลากรในโรงพยาบาล ด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .62 และด้านระบบขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .70 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญ .05

คำสำคัญ: ปัจจัย 7S ของแมคเคนซี, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, โรงพยาบาล, จังหวัดสมุทรปราการ

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the level of McKenzie's 7S factor of personnel in a hospital in Samut Prakan Province, 2) to study the level of performance of personnel in a hospital in Samut Prakan Province, and 3) to study the 7S factor of Mackenzie. The organization's strategy, organizational structure, organizational management style, organizational personnel, organizational skills, organizational system, and organizational common values that affect the performance of personnel in a hospital in Samut Prakan Province. The sample used in the study was the personnel of a hospital in Samut Prakan province. The statistics used in the data analysis included frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation for the statistics used to test the hypothesis using multiple regression analysis.

The results of the study showed that: 1) The level of opinion about McKenzie's 7S factor is very high. When classified by each aspect, the most average aspect is the common values of the organization, with an average value of 4.50 and a standard deviation of .54. In the overall opinion, the level of opinion is the most. The most average aspect was the time side, with an average value of 4.52 and a standard deviation of .51 (3). In terms of the organization's management style, the average value was 4.34 and the standard deviation was .62, and the organizational system with an average value of 4.07 and the standard deviation was .70, affecting the performance of personnel in a hospital in Samut Prakan Province. Significantly.05

Keywords: McKinsey's 7S Factors, Work Performance Efficiency, Hospital, Samut Prakan Province

บทนำ

การพัฒนาทางด้านสารสนเทศและเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันทำให้ประชาชนคาดหวังต่อการได้รับบริการที่มีคุณภาพสูงจากสถานพยาบาลมากขึ้น (Joint Commission International, 2021) ความคาดหวังนี้นำไปสู่ความจำเป็นในการพัฒนาระบบบริการและความปลอดภัยของผู้ป่วย ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญขององค์การในภาคบริการด้านสุขภาพ (Institute of Medicine, 1999) โรงพยาบาลจึงต้องปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บริการที่มีมาตรฐานสูงสุดทั้งในระดับประเทศและระดับสากล ในประเทศไทย การรับรองมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาล (HA) และมาตรฐานสากล JCI เป็นเป้าหมายสำคัญที่สะท้อนถึงศักยภาพและความปลอดภัยของระบบการให้บริการ (สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล, 2564)

ปัจจุบัน องค์การในภาคบริการทางการแพทย์ยังต้องเผชิญกับความท้าทายด้านการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม (Lee & Park, 2020) ทั้งนี้ การนำเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) เข้ามาช่วยเสริมระบบการจัดการในองค์การมีบทบาทสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการให้บริการ (Watson, 2018) แต่กระนั้น การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลยังคงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เนื่องจากบุคลากรถือเป็นหัวใจหลักของการขับเคลื่อนองค์การ โรงพยาบาลที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ เพื่อสร้างระบบการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยอย่างแท้จริง (Robert, Tom & Julien, 1980)

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าโมเดลการบริหาร 7S มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานในองค์กร โดยครอบคลุมทั้งกลยุทธ์ โครงสร้าง รูปแบบการบริหาร ทักษะของบุคลากร และค่านิยมร่วมของ องค์กร (McKinsey, 1980) จากงานวิจัยของ (ชยมน พละบุญ, 2563) เรื่องอิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการในองค์กรและการจัดการเวลาต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ในพื้นที่กรุงเทพมหานครการศึกษาในครั้งนี้จึงมุ่งเน้นที่จะวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล และเสนอกระบวนการปรับปรุงการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ของการจัดการในองค์กร ตลอดจนนำเสนอข้อมูลในการศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุงด้านการจัดการในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพผลกระทบจากปัญหาเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ คุณภาพของการบริการทางการแพทย์และประสิทธิภาพในการทำงานของโรงพยาบาลทั้งหมดจึงทำให้ผู้วิจัยศึกษาปัญหาต่างๆเหล่านี้ที่เกิดขึ้นว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องปัจจัย 7S ของแม่คณซึ่ง ประกอบด้วย กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กร บุคลากรขององค์กร ทักษะบุคลากรขององค์กร ระบบขององค์กร และค่านิยมร่วมขององค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาปัจจัย 7S ของแม่คณซึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

ทบทวนวรรณกรรม

กรอบแนวคิดการวิจัยของเรื่อง ปัจจัย 7S ของแม่คณซึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 7 ด้าน และตัวแปรตาม 4 ด้าน ดังนี้

แนวคิดปัจจัย 7S ของแม่คณซึ่ง

เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ (2565) กล่าวว่า แนวคิด 7S ที่พัฒนาโดย McKinsey บริษัทที่ปรึกษาระดับโลก เป็นกรอบการทำงาน สำหรับการวิเคราะห์และปรับปรุงองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ประการ ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบ ค่านิยมร่วม ทักษะ และพนักงาน องค์ประกอบเหล่านี้พึ่งพากันและควรสอดคล้องกันเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาและวิจัยของกลุ่มทำงานทั้ง 2 กลุ่มทำให้บริษัท McKinsey ได้เปลี่ยนแนวการค้นคว้าจากเดิมมุ่งศึกษากลยุทธ์กับโครงสร้างองค์กรด้วยการขยายเขตการศึกษาให้กว้างขึ้น และได้ใช้เวลา 2 ปีเพื่อการวิจัยนี้โดยผลการวิจัยได้บ่งชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จในการดำเนินงานของกิจการหรือการบริหารที่สัมฤทธิ์ผลนั้นจะขึ้นอยู่กับตัวแปรซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันทั้งหมดอย่างน้อย 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านกลยุทธ์ (Strategy) การมีแผนการที่ชัดเจนในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นแผนการที่ผ่านการวิเคราะห์ปัญหาของธุรกิจมาแล้วว่าเกิดจากอะไร และตอบได้ว่าทำไมต้องเป็นเป้าหมายนี้ ตัวอย่างเช่น บริษัทอาจมีกลยุทธ์ในการขยายสู่ตลาดต่างประเทศใหม่ ๆ ในอีก 5 ปีข้างหน้า

2. ด้านโครงสร้าง (Structure) การมีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน และเหมาะสมกับสถานะการณ์ของตัวองค์กร ซึ่งการวางโครงสร้างองค์การที่ไม่เหมาะสมกับองค์การนั้นอาจนำมาซึ่งความวุ่นวายและล่าช้าต่อการทำงาน ตัวอย่างเช่น บริษัทอาจมีโครงสร้างองค์การเน้นความรวดเร็ว หรืออาจมีลำดับชั้นแบบดั้งเดิมที่เน้นความถูกต้อง

3. ด้านระบบ (Systems) การใช้ระบบในกระบวนการจัดการการดำเนินงาน รวมถึงระบบการเงิน ทรัพยากรบุคคล และระบบการตลาด เพื่อความเรียบร้อย รวดเร็ว ลดข้อผิดพลาด เป็นต้น ตัวอย่างเช่น บริษัทอาจมีระบบสำหรับติดตามและจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้า หรือระบบสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการตั้งเป้าหมายสำหรับพนักงาน

4. ด้านรูปแบบ (Style) รูปแบบของความเป็นผู้นำของผู้นำในองค์การในสถานะการณ์ขององค์การในเวลานั้น ตัวอย่างเช่น ผู้นำที่เป็นนักลงมือทำ เหมาะกับช่วงเริ่มต้นธุรกิจ, ผู้นำที่เป็นนักวางแผน เหมาะกับช่วงธุรกิจกำลังติดตลาด ผู้นำที่เป็นนักฟัง เหมาะกับช่วงธุรกิจเติบโต ผู้นำที่เป็นนักวิเคราะห์ เหมาะกับช่วงขยายธุรกิจ

5. ด้านทักษะ (Skill) การทำให้พนักงานให้มีทักษะที่ช่วยส่งเสริมเป้าหมายองค์การ โดยการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงาน เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานมีทักษะที่จำเป็นต่อเป้าหมายองค์การ ตัวอย่างเช่น องค์การอาจเสนอโปรแกรมการฝึกอบรมวิธีการหาไอเดียใหม่ ๆ เพื่อก่อให้เกิดสินค้าหรือบริการใหม่ ๆ สำหรับองค์การ

6. ด้านบุคลากร (Staff) การคัดสรรพนักงานที่จำเป็นต่อเป้าหมายขององค์การ และการทำให้พนักงานที่มีผลักดันเป้าหมายขององค์การยังคงทำงานอยู่กับเราต่อไป ตัวอย่างเช่น องค์การที่กำลังอยู่ในช่วงเติบโต อาจต้องการพนักงานในการทำระบบแอปพลิเคชันจำนวนมากกว่าปกติ เพื่อรองรับลูกค้าที่เข้ามาใช้งานมากขึ้นเรื่อย ๆ เกินกว่าระบบแอปพลิเคชันจะรับไหว

7. ด้านค่านิยมร่วม (Share value) การมีความเชื่อและทัศนคติของคนในองค์การที่ไปในทิศทางเดียวกันที่ทำให้ส่งเสริมกับเป้าหมายขององค์การ ตัวอย่างเช่น การให้คุณค่ากับความหลากหลายที่นำมาซึ่งความคิดริเริ่มที่หลากหลาย

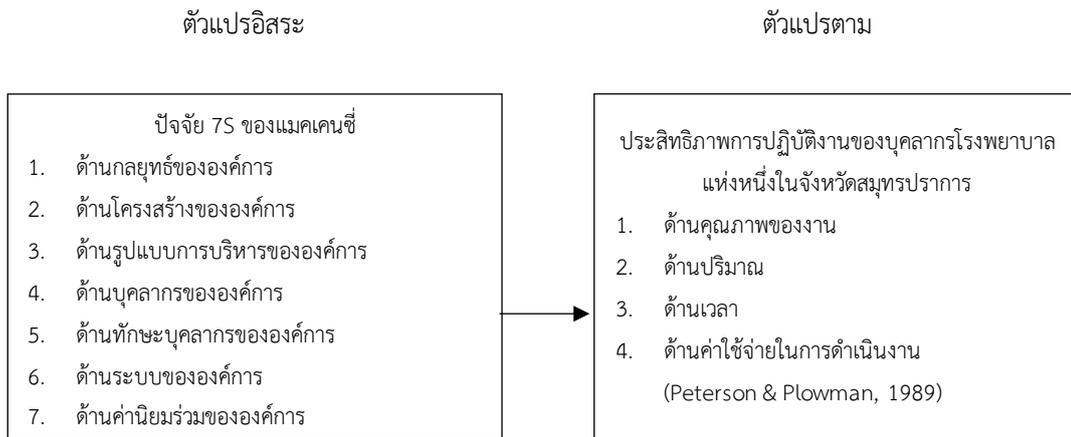
สรุปได้ว่า ทฤษฎี McKinsey's 7S Framework เน้นความสัมพันธ์ของ 7 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบ ค่านิยมร่วม ทักษะ และบุคลากร ที่ต้องสอดคล้องและประสานกัน เพื่อให้การบริหารองค์การมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายการใช้ McKinsey's 7S Framework ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเพื่อนำไปวิเคราะห์และปรับปรุงการบริหารจัดการขององค์การได้อย่างเป็นระบบและครอบคลุมการทำงานของบุคลากร

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1989) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน ไว้ดังนี้คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ
 2. ปริมาณ (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
 3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมกับหลักการและทันสมัย
 4. ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด
- เรื่องฤทธิ์ มหามนตรี (2564) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยทรัพยากรที่น้อยที่สุดเพื่อประโยชน์โดยใช้เทคนิคและความสามารถให้ได้ผลผลิตหรือบริการในปริมาณที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพในเวลาที่กำหนดและเกิดความพึงพอใจอย่างสูงสุด

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหมายถึงความสามารถในการทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยมีการประเมินจากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดจากผู้รับบริการและบรรลุเป้าหมายขององค์การ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 202 คน (ฝ่ายบุคคลโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ, 2567)

1. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง 135 คน

2. การศึกษาเรื่องปัจจัย 7S ของแมคเคนซีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการครั้งนี้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 135 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตำแหน่ง	บุคลากรแต่ละแผนกในโรงพยาบาล	
	จำนวนบุคลากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
แผนก OPD 1	13	9
แผนก OPD 2	7	5
แผนก OPD 3	14	9
แผนก ER	12	8
แผนก OR	11	7
แผนก LR	4	3
แผนก WARD ชาย	8	5
แผนก WARD หญิง	6	4
แผนก เคมีบำบัด	2	1
แผนก ICU	10	7
แผนก WARD พิเศษ 6	8	5

ตำแหน่ง	บุคลากรแต่ละแผนกในโรงพยาบาล	
	จำนวนบุคลากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
แผนก X – RAY	8	5
แผนก ห้องยา	9	6
แผนก ทันตกรรม	3	2
แผนก กายภาพบำบัด	3	2
แผนก SUPPLY	3	2
แผนก บริการ	6	4
แผนก ADMISSION	2	1
แผนก เวชระเบียน	10	7
แผนก บุคคล	2	1
แผนก ประชาสัมพันธ์	7	5
แผนก ลูกค้าสัมพันธ์	2	1
แผนก การเงิน	4	3
แผนก ยานพาหนะ	5	3
แผนก ชุรการ	5	4
แผนก คอมพิวเตอร์	3	2
แผนก แม่บ้าน	5	3
แผนก การตลาด	4	3
แผนก ประสานงานแพทย์	2	1
แผนก ซ่อมบำรุง	4	3
แผนก บัญชีกลาง	10	7
แผนก ซักรีด	5	3
แผนก ศูนย์คุณภาพ	1	1
แผนก ประกันสังคม	4	3
รวม	202	135

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มี 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน เป็นข้อคำถามแบบปลายปิด ซึ่งมีลักษณะข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัย 7S ของแมคเคซี มี 7 ปัจจัย ประกอบด้วย กลยุทธ์ขององค์กร โครงสร้างขององค์กร รูปแบบการบริหารขององค์กร บุคลากรขององค์กร ทักษะบุคลากรขององค์กร ระบบขององค์กรและค่านิยมร่วมขององค์กร ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบ Likert Scale โดยใช้ระดับวัดประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มี 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบ Likert scale โดยใช้ระดับวัดประเภทอันตรภาคชั้น แบ่งเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการตอบแบบสอบถาม

และการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นสำหรับการวิจัย ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC ระหว่าง .67 ถึง 1.00 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .97

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัย 7S ของแมคเคนซีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 135 คน จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 80.70 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 49.60 มีสถานภาพโสด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 52.60 มีระดับการศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 64.40 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัย 7S ของแมคเคนซีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ด้าน	ปัจจัย 7S ของแมคเคนซี	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1	ด้านกลยุทธ์ขององค์กร	4.27	.66	มากที่สุด
2	ด้านโครงสร้างขององค์กร	4.33	.63	มากที่สุด
3	ด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร	4.34	.62	มากที่สุด
4	ด้านบุคลากรขององค์กร	4.00	.69	มาก
5	ด้านทักษะบุคลากรขององค์กร	3.90	.84	มาก
6	ด้านระบบขององค์กร	4.07	.70	มาก
7	ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.50	.54	มากที่สุด
ภาพรวมค่าเฉลี่ย		4.20	.56	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย 7S ของแมคเคนซี มีค่าเฉลี่ยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$) รองลงมา ด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.34$) รองลงมา ด้านโครงสร้างขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.33$) รองลงมา ด้านกลยุทธ์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.27$) รองลงมา ด้านระบบขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$) รองลงมา ด้านบุคลากรขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$) รองลงมา ด้านทักษะบุคลากรขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัย 7S ของแมคเคนซีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยการแสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ แสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ตารางที่ 3 ภาพรวมค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ด้าน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ด้านคุณภาพของงาน	4.40	.48	มากที่สุด
2	ด้านปริมาณ	4.20	.57	มากที่สุด
3	ด้านเวลา	4.52	.51	มาก
4	ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.15	.52	มาก
ภาพรวมค่าเฉลี่ย		4.32	.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมา ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมา ด้านปริมาณ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ลำดับ	ปัจจัย 7S ของแมคเคนซี	B	S.E.	Beta	T	Sig.
1	ด้านกลยุทธ์ขององค์กร	-.030	.078	-.049	-.379	.706
2	ด้านโครงสร้างขององค์กร	-.061	.085	-.095	-.711	.478
3	ด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร	.168	.080	.261	2.116	.036*
4	ด้านบุคลากรขององค์กร	-.061	.077	-.105	-.792	.430
5	ด้านทักษะบุคลากรขององค์กร	.096	.063	.201	1.527	.129
6	ด้านระบบขององค์กร	.174	.067	.304	2.589	.011*
7	ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	.119	.069	.161	1.732	.086

Constant = 2.602 , R = .576 , R Square = .332 , Adjusted R Square = .295

SEE. = .33775 , F = 9.014 , Sig = .000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณระหว่างปัจจัย 7S ของแมคเคนซีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีค่า F เท่ากับ 9.014 Sig เท่ากับ .000 เมื่อพิจารณาปัจจัย 7S ของแมคเคนซีแต่ละด้าน พบว่า ด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร และ ด้านระบบขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ร้อยละ 33.2

ส่วนที่เหลืออีก 66.8 เกิดจากปัจจัยอื่น โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ .338 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณ เท่ากับ .576

จากการวิเคราะห์ พบว่า ด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร และด้านระบบขององค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ขณะที่ ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านบุคลากรของ องค์กร ด้านทักษะบุคลากรขององค์กรและด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ ประสิทธิภาพการทำงาน = $2.602 + .168$ (ด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร) + $.174$ (ด้านระบบขององค์กร)

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ ประสิทธิภาพการทำงาน = $+ .261$ (ด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร) + $.304$ (ด้านระบบขององค์กร)

จากการวิเคราะห์ พบว่า ด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร และด้านระบบขององค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ขณะที่ ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านบุคลากรของ องค์กร ด้านทักษะบุคลากรขององค์กรและด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัย 7S ของแมคเคนซีของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัด สมุทรปราการ จากผลการศึกษาปัจจัย 7S ของแมคเคนซีโดยภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัย 7S ของ แมคเคนซี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านรูปแบบการบริหารของ องค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านระบบขององค์กร ด้านบุคลากรขององค์กร และด้านทักษะบุคลากร ขององค์กร ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญมน พละบุญ (2563) อิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการในองค์การและ การจัดการเวลาต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ใน พื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่กล่าวไว้ ว่า ปัจจัยด้านการจัดการภายในองค์การ คือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ได้แก่ รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ มีส่วนร่วม ในการทำให้โรงพยาบาลบรรลุเป้าหมาย และมุ่งมั่นในการสร้าง ความสำเร็จให้กับโรงพยาบาล สามารถอธิบายประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ และ บรรพต อนุสร (2566) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ระดับปัจจัยภายในองค์การที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาพรวม อยู่ระดับมาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัด สมุทรปราการ จากผลการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรพต อนุสร (2566) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ที่กล่าวไว้ว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ภาพรวม อยู่ระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็ว และ ด้านประหยัดหรือคุ้มค่าของ ทรัพยากร อยู่ระดับมาก ซึ่งด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความรวดเร็ว รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน

ผลจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ปัจจัย 7S ของแมคเคนซี ด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร และด้านระบบขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร พบว่า ปัจจัย 7S ของแมคเคนซี ด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร ได้แก่ โรงพยาบาลมีการประชุมหารือกันระหว่างผู้บริหารโรงพยาบาลและหัวหน้าแผนกของท่านอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญมน พละบุญ (2563) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการในองค์กรและการจัดการเวลาต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ใน พื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่กล่าวว่า รูปแบบการบริหารขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม เมื่อพิจารณาจากค่าความชันของเส้นถดถอย (B) หมายความว่า เมื่อด้านรูปแบบการบริหารขององค์กรมีค่าเพิ่มสูงขึ้นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม จะเพิ่มขึ้น .111 หน่วย ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล

2. ด้านระบบขององค์กร พบว่า ปัจจัย 7S ของแมคเคนซี ด้านระบบขององค์กร ได้แก่ โรงพยาบาลมีการส่งเสริมให้พูดคุยแก้ปัญหาพร้อมกันภายในแผนก ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศกุนิษฐ์ ไชยเนตร และคณะ (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยการจัดการองค์กรตามแนวคิดของแมคคินซี (Mckinsey 7-S Framework) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท ธนภูมิ อินเทอร์เน็ต จำกัด ที่กล่าวว่าปัจจัยการจัดการองค์กรตามแนวคิดของแมคคินซี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัท ธนภูมิ อินเทอร์เน็ต ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยการจัดการองค์กรตามแนวคิดของแมคคินซี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการประเมินองค์กรด้านระบบขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัท ธนภูมิ อินเทอร์เน็ต ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาปัจจัย 7S ของแมคเคนซีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

1. การปรับปรุงด้านรูปแบบการบริหารขององค์กร เนื่องจากผลการวิเคราะห์พบว่าด้านรูปแบบการบริหารขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นองค์กรควรมีการออกแบบนโยบายหรือรูปแบบการบริหารที่ชัดเจนและตอบโจทย์ความต้องการของบุคลากร โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือการปรับกระบวนการทำงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น

2. การพัฒนาด้านระบบขององค์กร ควรมุ่งเน้นการพัฒนาระบบในองค์กร เช่น การใช้เทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน หรือการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานให้รองรับการทำงานที่สะดวกและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3. การให้ความสำคัญกับค่านิยมร่วมขององค์กร องค์กรควรเสริมสร้างค่านิยมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร เช่น การจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร หรือการให้รางวัลแก่พนักงานที่แสดงออกถึงค่านิยมที่องค์กรสนับสนุน

4. การวางแผนกลยุทธ์ในระยะยาว จากผลการวิเคราะห์พบว่า ด้านโครงสร้างขององค์กรจะไม่แสดงความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญ แต่ควรปรับปรุงในระยะยาว เช่น การวิเคราะห์โครงสร้างที่ตอบโจทย์เป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยด้านเทคโนโลยี การสื่อสารในองค์กร หรือแรงจูงใจส่วนบุคคลในครั้งต่อไป

2. การเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างหรือศึกษาในองค์กรที่หลากหลายขึ้น อาจช่วยเพิ่มความแม่นยำของผลการวิจัยและการนำไปใช้ในบริบทที่กว้างขึ้น

3. ควรศึกษาการใช้วิธีการวิเคราะห์ที่ซับซ้อนขึ้น เช่น การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หรือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ลึกซึ้งขึ้น

4. การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติม ได้แก่ การสัมภาษณ์หรือการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติมจากบุคลากรในองค์กรจะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำมาเสริมการวิเคราะห์เชิงปริมาณได้

ทั้งนี้ ผู้สนใจสามารถนำความรู้จากบทความนี้ไปใช้ในการวิเคราะห์และพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะในภาคบริการด้านการแพทย์ องค์ประกอบ 7S ของแมคคินซี เช่น รูปแบบการบริหารและระบบขององค์กร สามารถนำไปใช้ปรับปรุงการจัดการภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร นอกจากนี้ ยังสามารถนำกรอบแนวคิดไปปรับใช้ในองค์กรอื่น ๆ เพื่อสร้างการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น รวมถึงประโยชน์ที่อาจได้รับจากบทความนี้ ในประเด็นด้านการพัฒนาองค์กร ช่วยให้องค์กรสามารถระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุงในองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ระบบการจัดการหรือค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ องค์กรสามารถนำผลการศึกษามาใช้ในการปรับปรุงกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรมที่เน้นทักษะเฉพาะ และการสร้างความพึงพอใจ ช่วยเพิ่มคุณภาพบริการและความพึงพอใจของผู้รับบริการในองค์กรด้านสุขภาพหรืออื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ. (2565). **แบบจำลอง 7S แมคคินซี**. สืบค้นเมื่อ 26 มิถุนายน 2567 จาก <https://www.iok2u.com/article/business-administrator/mckinsey-7s-model>.

ชญมน พละบุญ. (2563). **อิทธิพลของปัจจัยด้านการจัดการในองค์กรและการจัดการเวลาต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บรรพต อนุสร. (2566). **รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี**. อุดรธานี: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี.

ฝ่ายบุคคลโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดจังหวัดสมุทรปราการ. (2567). **หัวหน้างานฝ่ายบุคคล**. โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. **สัมภาษณ์**. 12 มิถุนายน 2567.

เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศกุนิชญ์ ไชยเนตร และคณะ. (2564). **ปัจจัยการจัดการองค์กรตามแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7-S Framework) ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท ธนภูมิอินเตอร์เทรด จำกัด**. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2567 จาก <http://www.excmba-abstract.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/54>.

สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล. (2564). **มาตรฐาน HA สำหรับโรงพยาบาล**. กรุงเทพฯ: บริษัท ก.การพิมพ์เทียนทอง จำกัด.

Institute of Medicine. (1999). **To Err is human: Building a Safer Health System**. Washington DC:

National Academy Press.

Joint Commission International. (2021). **International Standards for Hospitals**. (7th ed.). Illinois: JCI.

Lee, H. & Park, J. (2020). Artificial Intelligence in Healthcare: Opportunities and Challenges. **Journal of Medical Informatics**, 45(2), 101–110.

McKinsey. (1980). The 7S Framework of McKinsey. **McKinsey Quarterly**, 4(2), 12-25.

Peterson, E. & Plowman, E. G. (1989). **Business Organization Management**. Homewood, IL: Richard D. Irwin.

Robert, W., Tom, P. & Julien, P. (1980). **In Search of Excellence**. United States: Industrial Management.

Watson, H. (2018). **Artificial Intelligence in Management**. London: AI Press.

Yamane, Taro. (1973). **Statistics an Introductory Analysis**. New York: Harper & Row.