

การยอมรับเทคโนโลยี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง
**Technology Acceptance Affecting Work Effectiveness
of Personnel at a Hospital**

ปกรณ์ ทรัพย์พูนเกิด และ ธัญปวีณ์ รัตน์พงศ์พร

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Pakorn Subpoonkerd and Tunpawee Ratpongporn
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: pakorn.sub5@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง และศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จำนวน 286 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test ANOVA และ regression ผลการศึกษพบว่าบทสรุปของการศึกษานี้เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการยอมรับเทคโนโลยีและการปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ซึ่งจะส่งผลดีต่อการให้บริการด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชนที่มาใช้บริการในโรงพยาบาลดังกล่าว นอกจากนี้ การศึกษายังเป็นประโยชน์ในการพัฒนานโยบายและแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้านสาธารณสุขอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

คำสำคัญ: การยอมรับเทคโนโลยี; ประสิทธิภาพการทำงาน; บุคลากรโรงพยาบาล

Abstract

This study aims to investigate the acceptance of technology and the efficiency of work among personnel in a specific hospital. The objective is to compare individual factors with the work efficiency of hospital staff and examine how technology acceptance influences their work efficiency. The sample group for this study consists of 286 hospital personnel, and a questionnaire is utilized as the data collection tool. Statistical analyses include percentages, averages, standard deviations, T-test, ANOVA, and regression. The results of the study reveal that the conclusions of this study highlight the importance of technology adoption and adaptation to new technology to increase the work efficiency of hospital personnel. This will have a positive impact on health services and the quality of life of the people who use the services in the said hospital. In addition, the study is also useful in developing policies and guidelines for effective and efficient human resource management in public health organizations and quality.

Keywords : technology adoption; work efficiency; hospital personnel

บทนำ

ปัญหาการยอมรับเทคโนโลยีในสถานพยาบาลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน เนื่องจากเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์และบริการด้านสุขภาพอย่างมาก เนื่องจากโรงพยาบาลที่มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกระบวนการทางการแพทย์และบริการด้านสุขภาพอาจพบว่ามีประสิทธิภาพที่มีประโยชน์ต่อผู้ป่วยและบุคลากรภายในโรงพยาบาลเองได้มากขึ้น ปัญหาที่สำคัญคือการยอมรับและการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในบริบทขององค์กรหรือบุคลากรภายในโรงพยาบาล บางครั้งอาจมีการต้านทานหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากความไม่มั่นใจในการใช้เทคโนโลยีใหม่ หรือกลัวว่าการเปลี่ยนแปลงอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือการจัดการในองค์กร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพของบริการทางการแพทย์และสุขภาพที่ทำให้เกิดผลกระทบต่อผู้ป่วยและบุคลากรโดยตรง (ธนวัฒน์ เดชปรอธ, 2563)

อีกทั้งการมาของโรคระบาดโควิด 19 ยังกระตุ้นการยอมรับเทคโนโลยีในสถานพยาบาลหลังจากรัฐบาลได้ออกประกาศขอความร่วมมือทุกหน่วยงานเว้นระยะห่างระหว่างสังคม (กรมควบคุมโรค, 2564) ตั้งแต่วันที่ 3 เมษายน 2564 จนถึงวันที่ 13 มิถุนายน 2564 (ราชกิจจานุเบกษา, 2564)

สถานการณ์นี้สะท้อนถึงความสำคัญของอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยี เนื่องจากปัญหาในการสื่อสารและการทำงานร่วมกันต้องหลีกเลี่ยงการติดต่อโดยตรง และมีการเลือกใช้ช่องทางออนไลน์แทน เพื่อลดความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 การประชุมออนไลน์และการสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์เช่น Line และแอปแชท เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน (Iyengar K, Upadhyaya GK, Vaishya R, Jain V., 2563)

ในปัจจุบันการใช้เทคโนโลยีในสถานพยาบาลเข้ามามีการบริหารจัดการงานเป็นที่ยอมรับในเป็นอย่างมาก เนื่องจากเทคโนโลยีนี้ช่วยลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านความปลอดภัยข้อมูล ทั้งนี้สถานพยาบาลยังมีโอกาสในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุน การพัฒนาซอฟต์แวร์ที่บริหารจัดการตามความต้องการของมนุษย์และเป็นแนวโน้มที่มีความสำคัญ นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีมาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานช่วยลดภาระงานและเพิ่มประสิทธิภาพ นอกจากนี้การนำเทคโนโลยีเข้ามาในการทำงานยังเป็นที่ท้าทายในการปรับพฤติกรรมพนักงานให้ยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ทั้งนี้เป็นเพราะการแข่งขันสูงและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน (Aida Guliyeva และ Ulviyya Rzaeva, 2563)

โรงพยาบาลเอกชนมีความซับซ้อนในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและครอบคลุมจำนวนผู้ป่วยมากที่สุดจึงมีความจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในหลายแง่มุม ทั้งในด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ป่วยให้มีความปลอดภัยและเป็นความลับ แต่ก็สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วในกรณีฉุกเฉินเช่นผู้ป่วยวิกฤต ในปัจจุบันก็มีการนำเทคโนโลยีบล็อกเชน มาช่วยในการเก็บข้อมูล ซึ่งช่วยอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงและส่งต่อข้อมูลได้อย่างปลอดภัยบนเครือข่ายไร้ศูนย์กลาง (Descentralize Network) ซึ่งสามารถป้องกันความเสี่ยงจากการสูญเสียชีวิตข้อมูล อันเนื่องมาจากการถูกโจมตี ความผิดพลาดของระบบ ความเสื่อมสภาพของอุปกรณ์ และอื่นๆ ของวิธีการบันทึกข้อมูลไว้เพียงแหล่งเดียวได้ (Asaph & Ariel, 2559) หรือด้านความสะดวกที่สามารถใช้เทคโนโลยี rfid เข้ามามีส่วนช่วยในการบริหารจัดการผ้าให้ง่ายขึ้นและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยเข้ามามีส่วนในการบริหารจัดการทรัพย์สิน บันทึกข้อมูลการใช้งานย้อนหลัง ป้องกันการสูญหาย ผ้าที่ติดเชื้อ เป็นต้น (Salayong K, et al., 2562) รวมถึงในแง่ของการเพิ่มความครอบคลุมในการให้บริการทางการแพทย์ผ่านเทคโนโลยีการสื่อสารออนไลน์ เช่นการจัดทำแอปพลิเคชันหรือเว็บไซต์ในการส่งเสริมและบำบัดสุขภาพจิต โดยใส่คลังข้อมูลความรู้และการประเมินสุขภาพจิตเข้าไปในระบบ ทำให้สามารถประเมินสุขภาพจิตจัดทำฐานข้อมูล วิเคราะห์ และเข้าถึงตัวผู้ป่วยในวงกว้างมากขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถให้บริการให้คำปรึกษาแบบออนไลน์ผ่านการโทรและวิดีโอคอล ซึ่งมีรายงานศึกษาสนับสนุนว่ามีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับการบำบัดแบบตัวต่อตัว (Chipise, Wassenaar & Wilkinson, 2562)

เนื่องจากโรงพยาบาลมีบุคลากรที่มาจากหลายช่วงอายุ ระดับการศึกษา และหน้าที่การงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง สืบเนื่องจากในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยียังมีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งในขณะเดียวกันธุรกิจก็มีการแข่งขันที่สูงขึ้นเรื่อยๆ จึงจำเป็นจะต้องศึกษาหาเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนให้สูงขึ้น และพัฒนาคุณค่าของทุนมนุษย์ในพนักงานแต่ละคนและเพิ่มความสุขในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานอยู่กับบริษัทนานขึ้น

รวมถึงลดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กร ในการจ่ายไปกับสิ่งที่เทคโนโลยีสามารถมาทดแทนได้ในราคาที่ถูกลงกว่า เพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง
4. เพื่อศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาของ โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง โดยมีการกำหนดขนาดประชากร จำนวน 850 ราย (ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 850 ราย ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องสุ่มเท่ากับ 272 ราย โดยทำการเก็บตัวอย่างสุ่มอย่างง่าย 14 ราย เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นกับข้อมูลในการวิจัย จึงมีจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 286 ราย โดยการสุ่มตัวอย่างใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane (1973) ที่มีระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ของระดับความเชื่อมั่น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวคิดเพื่อสร้างแบบสอบถาม โดยชุดแบบสอบถามมีลักษณะทั้งแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close ended question) และ แบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) โดยลักษณะของคำถามปลายปิดแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นลักษณะคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple choices question) มีจำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาพัฒนามาจากการทบทวนแนวคิด โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากแนวคิดของ Davis, Bagozzi and Warshaw (1989) อ้างอิงจาก พรณทิพา แอดำ (2549) เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Closed Ended Question) และมีลักษณะคำถามแบบใช้สเกลการให้คะแนน (Rating Scale) โดยมีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาพัฒนามาจากการทบทวนแนวคิด โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้น จากแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989) อ้างอิงจาก สมพงศ์ รัตนนุพงศ์. (2558) เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) และมีลักษณะคำถามแบบใช้สเกลการให้คะแนนซึ่งประกอบด้วย ข้อคำถามที่วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำนวน 9 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2-3 เป็นแบบสอบถามเพื่อรวบรวมการยอมรับเทคโนโลยี และประสิทธิภาพในการทำงาน จากแบบสอบถามดังกล่าวจะได้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น เป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) ดังนี้ โดยใช้เกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

มากที่สุด	ให้คะแนน	5
มาก	ให้คะแนน	4
ปานกลาง	ให้คะแนน	3
น้อย	ให้คะแนน	2
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1

นำแบบสอบถามไปทดลองกับบุคลากรโรงพยาบาล ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .939 แบบสอบถามดังกล่าวได้นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 286 คน โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความถูกต้องของเนื้อหาและข้อคำถาม โดยอาจใช้การวิเคราะห์ค่าดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence หรือ IOC) พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามทั้งฉบับมากกว่า 0.5 ซึ่งถือว่า แบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลได้จริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบความสะดวก (Convenience Sampling) โดยเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability) โดยจะทำการแจกแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 286 คน โดยผู้ศึกษาขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัย

รามาธิบดี ไปยังกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและนำแบบสอบถามมาลงรหัสเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างเบื้องต้น

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน แล้วนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (MEAN) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ Independent Sample t-test สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มี 2 กลุ่ม และ One-way ANOVA สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับเทคโนโลยี ได้แก่ ความสะดวกสบายในการใช้งาน ประโยชน์จากการใช้งาน และทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (MEAN) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

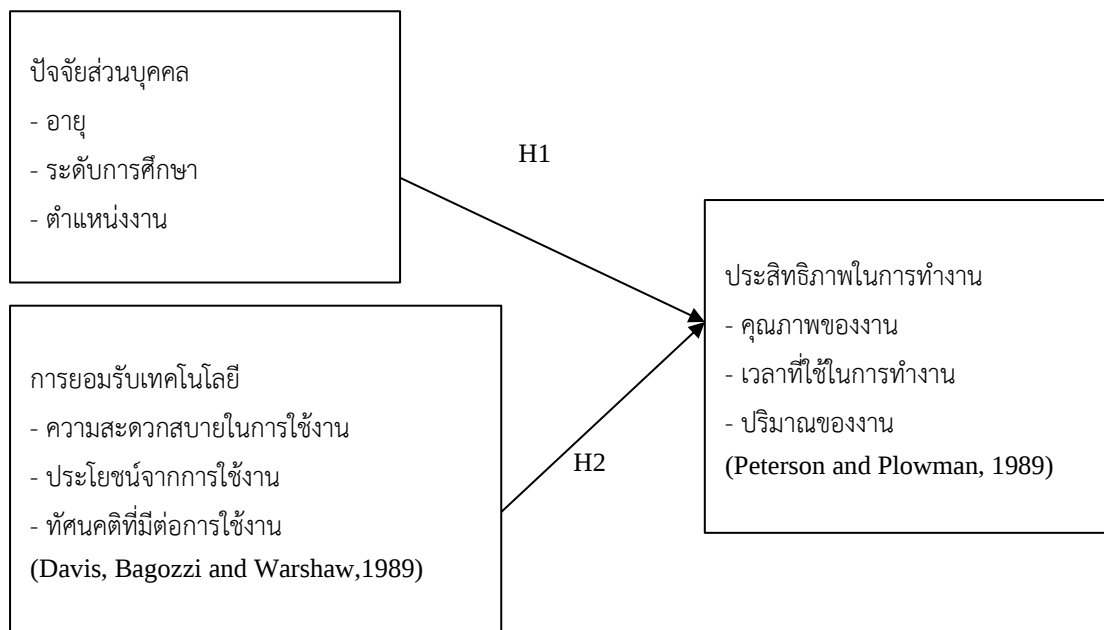
1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน เวลาที่ใช้ในการทำงาน ปริมาณของงาน และค่าใช้จ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งงาน สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (MEAN) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยเป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง แล้วนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (MEAN) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ Independent Sample t-test สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มี 2 กลุ่ม และ One-way ANOVA สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

สมมติฐานข้อที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี ได้แก่ ความสะดวกสบายในการใช้งาน ประโยชน์จากการใช้งาน และทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง โดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) หรือ MRA

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีจำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 86.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3 มีตำแหน่งงานบุคลากรทางการแพทย์จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 89.5

ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี สามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านความสะดวกสบายในการใช้งาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า เทคโนโลยีในองค์กรสามารถเรียนรู้ได้ง่ายและสามารถทำความเข้าใจได้เอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 รองลงมา รู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปใช้เทคโนโลยีได้รับความสะดวกและไม่ต้องพยายาม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และรู้สึกว่าเทคโนโลยีในองค์กร สามารถใช้งานได้ง่ายและมีขั้นตอนที่ไม่ซับซ้อน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

ด้านประโยชน์จากการใช้งานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า รู้สึกว่าการใช้เทคโนโลยีช่วยลดระยะเวลาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมา รู้สึกว่าเทคโนโลยีในองค์กร ช่วยให้งานสำเร็จรวดเร็วขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และรู้สึกว่าเทคโนโลยีช่วยจัดการปัญหาในการทำงานต่างๆ ได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า รู้สึกว่าพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนไปใช้เทคโนโลยีใหม่ๆในอนาคต อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมา ยินดีที่จะใช้เทคโนโลยีในการทำงานต่อไป อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และไม่รู้สีกังวลต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีต่างๆในองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า คำนึงถึงคุณภาพของงาน หรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 รองลงมา มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้งานมีคุณภาพได้มาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า มีการวางแผนและบริหารเวลา เพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมา เต็มใจที่จะอุทิศเวลาเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ มีความเหมาะสมสอดคล้องกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า มีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงาน ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมา สามารถปฏิบัติงานในปริมาณที่เท่าเดิมแม้จำนวนคณะทำงานจะน้อยลงก็ตาม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

การทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยี ได้แก่ ความสะดวกสบายในการใช้งาน และทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

1) การยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งานอยู่ในลำดับแรก รองลงมาคือด้านประโยชน์จากการใช้งาน และด้านความสะดวกสบายในการใช้งาน ลำดับสุดท้าย สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ 1) ด้านทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการยอมรับเทคโนโลยี บุคลากรโรงพยาบาลส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยี โดยมองว่าเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการทำงาน ช่วยให้งานสำเร็จรวดเร็วขึ้น ช่วยลดระยะเวลาในการทำงาน และจัดการปัญหาในการทำงานต่างๆ ได้ ทัศนคติที่ดีนี้ส่งผลให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนไปใช้เทคโนโลยีใหม่ๆในอนาคต และยินดีที่จะใช้เทคโนโลยีในการทำงานต่อไป ไม่รู้สึกกังวลต่อการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีต่างๆในองค์กร 2) ด้านประโยชน์จากการใช้งาน เป็นปัจจัยรองลงมา บุคลากรโรงพยาบาลส่วนใหญ่เห็นว่าการใช้เทคโนโลยีช่วยลดระยะเวลาในการทำงาน ช่วยให้งานสำเร็จรวดเร็วขึ้น และจัดการปัญหาในการทำงานต่างๆ ได้ ประโยชน์เหล่านี้ทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าของเทคโนโลยี และตระหนักถึงความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน และ 3) ด้านความสะดวกสบายในการใช้งาน เป็นปัจจัยสุดท้าย บุคลากรโรงพยาบาลส่วนใหญ่เห็นว่าเทคโนโลยีในองค์กรสามารถเรียนรู้ได้ง่ายและสามารถทำความเข้าใจได้เอง การเปลี่ยนแปลงไปใช้เทคโนโลยีได้รับความสะดวกและไม่ต้องพยายาม และเทคโนโลยีในองค์กรสามารถใช้งานได้ง่ายและมีขั้นตอนที่ไม่ซับซ้อน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้บุคลากรรู้สึกสะดวกและสบายใจในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผลการวิจัยของ พราวแพรวสิริรัตน์ พงศ์พันธ์ และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษา เทคโนโลยีดิจิทัล HR กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทรัพยากรบุคคล พบว่าทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน ประโยชน์จากการใช้งาน และความสะดวกสบายในการใช้งาน เป็นปัจจัยสำคัญในการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรในองค์กร และเทคโนโลยีดิจิทัล HR ในด้านสื่อสารสังคม อุปกรณ์เคลื่อนที่ และการวิเคราะห์ข้อมูลมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่กล่าวถึงข้างต้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิชยา ใจเร็ว, ดวงรัตน์ เหลืองอ่อน และ คณิติน จรโคกกรวด (2566) ได้ทำการศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการยอมรับเทคโนโลยีสำหรับการสอนออนไลน์ของครู ในช่วงแพร่ระบาดของโควิด-19 พบว่า การรับรู้ความง่าย เป็นปัจจัยสำคัญในการยอมรับเทคโนโลยีสำหรับการสอนออนไลน์ของครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า การรับรู้ความง่ายเป็นปัจจัยสำคัญในการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรในองค์กร และสื่อสารสังคมออนไลน์

2) ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในลำดับแรก รองลงมาคือด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านปริมาณงาน ลำดับสุดท้าย สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ 1) ด้านคุณภาพของงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของประสิทธิภาพในการทำงาน บุคลากรโรงพยาบาลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับคุณภาพของงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน หรือผลงานที่จะส่งผลถึงภาพลักษณ์ขององค์กร มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ทำให้งานมีคุณภาพได้มาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้

2) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญรองลงมา บุคลากรโรงพยาบาลส่วนใหญ่มีการวางแผนและบริหารเวลา เพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด เต็มใจที่จะอุทิศเวลาเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน และปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ มีความเหมาะสมสอดคล้องกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ 3) ด้านปริมาณงาน เป็นปัจจัยสุดท้าย บุคลากรโรงพยาบาลส่วนใหญ่มีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงาน ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานในปริมาณที่เท่าเดิมแม้จำนวนคณะทำงานจะน้อยลงก็ตาม และปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ มีความเหมาะสม หากบุคลากรโรงพยาบาลมีความรู้ความสามารถที่ตรงกับลักษณะงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยประสิทธิภาพในการทำงานก็จะสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พราวแพรวสิริรัตน์ พงศ์พันธ์ และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษา เทคโนโลยีดิจิทัล HR กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทรัพยากรบุคคล พบว่า เทคโนโลยีดิจิทัล HR ในด้านสื่อสารสังคม อุปกรณ์เคลื่อนที่ และการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทรัพยากรบุคคลได้ โดยช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยให้พนักงานสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและแม่นยำมากขึ้นอีกด้วย อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิศรา ชัยประภา และปริยานุช อภิบุญโยภาส (2565) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมันในเขตภาคตะวันออก พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, การพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล, ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน โดยสามารถอธิบายได้ว่าสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย ลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุและโรคร้ายไข้เจ็บ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยสรุปแล้ว ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลต่างๆ ล้วนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยองค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล กับประสิทธิภาพการทำงาน of บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่า เพศ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน of บุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่เพศชายมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าเพศหญิง อาจมีหลายปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่อธิบายได้เช่น ความแตกต่างทางกายภาพและสรีรวิทยา เพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างทางกายภาพและสรีรวิทยาบางประการ เช่น เพศชายมีร่างกายที่แข็งแรงกว่าเพศหญิง กล้ามเนื้อและกระดูกที่ใหญ่กว่า เป็นต้น ส่งผลให้เพศชายสามารถทำงานหนักและทนทานต่อแรงกดดันได้มากกว่าเพศหญิง ความแตกต่างทางบุคลิกภาพและทัศนคติ เพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างทางบุคลิกภาพและทัศนคติบางประการ

เช่น เพศชายมักมีบุคลิกภาพแบบกล้าหาญ มั่นใจ มุ่งมั่น แข่งขันสูง เป็นต้น ส่งผลให้เพศชายมีแนวโน้มที่จะทำงานอย่างกระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน และท้าทายความสามารถของตนเองมากกว่าเพศหญิง และความแตกต่างทางวัฒนธรรม วัฒนธรรมในสังคมอาจกำหนดบทบาทและหน้าที่ของเพศชายและเพศหญิงแตกต่างกัน เช่น สังคมไทยมักมองว่าเพศชายเป็นเพศที่แข็งแกร่ง มีหน้าที่ในการหาเลี้ยงครอบครัว ส่งผลให้เพศชายมีแนวโน้มที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัคกมล ใจมา (2563) ได้ศึกษา การยอมรับและการใช้เทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า เพศ มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ปัจจัยการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี ก็มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมี 3 ปัจจัยหลัก คือ ความคาดหวังในประสิทธิภาพ ความคาดหวังในความพยายาม และสภาพสิ่งแวดล้อมความสะดวกในการใช้งาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันยปริณ ทองสามสี และ คณน ไตรจันทร์ (2557) ได้ศึกษา กรอบแนวความคิดการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลในด้านต่างๆ เช่น คุณภาพงาน ปริมาณงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่าย อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่กล่าวถึงข้างต้นเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรโดยทั่วไป องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4) การยอมรับเทคโนโลยีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่า การยอมรับเทคโนโลยี ได้แก่ ความสะดวกสบายในการใช้งาน และทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นเพราะความสะดวกสบายในการใช้งาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลโดยตรง โดยช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากเทคโนโลยีสามารถช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน ลดภาระงาน และช่วยประหยัดเวลาในการทำงานได้ ตัวอย่างเช่น การใช้ระบบเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Medical Records: EMR) ช่วยให้บุคลากรทางการแพทย์สามารถเข้าถึงข้อมูลผู้ป่วยได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ส่งผลให้การวินิจฉัยและการรักษาผู้ป่วยมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนทัศนคติที่มีต่อการใช้เทคโนโลยี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล เนื่องจากทัศนคติช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ตัวอย่างเช่น บุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยี มักมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ และมีความตั้งใจที่จะใช้เทคโนโลยีในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จากการวิจัยพบว่า การยอมรับเทคโนโลยี ได้แก่ ความสะดวกสบายในการใช้งาน และทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 แต่ค่า R-Square เท่ากับ 0.366 หรือร้อยละ 36.6 เท่านั้น ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลได้เพียงร้อยละ 36.6 เท่านั้น หมายความว่ายังมีปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอีกมากได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ทักษะในการปฏิบัติงาน สุขภาพร่างกายและจิตใจ แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน อุปกรณ์ในการทำงาน ทรัพยากรในการทำงาน แบบปัจจัยภายนอกองค์กร เช่น นโยบายและแนวทางการดำเนินงานขององค์กร เทคโนโลยี การแข่งขันทางธุรกิจ จากปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วย ดังนั้น ผู้บริหารโรงพยาบาลควรพิจารณาปัจจัยต่างๆ เหล่านี้อย่างรอบด้าน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพิทย์ ประทุม และ สรรณูญ อุเสียนาง (2565) ได้ศึกษา การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในยุควิถีชีวิตใหม่ พบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน ลดภาระงาน และช่วยประหยัดเวลาในการทำงานได้ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยตรง นอกจากนี้ ทักษะที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยี จะช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเช่นกัน การดำเนินการเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยี และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัตตกมล พิศแลงาม (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีการทำธุรกรรมทางการเงินผ่านไทยคิวอาร์เพย์เมนต์ของประชาชนในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยี ได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์ ความสะดวกสบายในการใช้งาน และทัศนคติที่มีต่อการใช้งาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง และส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีการทำธุรกรรมทางการเงินผ่านไทยคิวอาร์เพย์เมนต์ของประชาชนในจังหวัดปทุมธานี เช่นกัน

องค์ความรู้ใหม่



จากโมเดลนี้สามารถสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับเทคโนโลยี ประสิทธิภาพการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลเป็นอย่างสำคัญ โดยที่บุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยี และมองเห็นประโยชน์จากการใช้งานเทคโนโลยี มักจะมีแนวโน้มที่จะใช้งานเทคโนโลยีอย่างสะดวกสบายมากขึ้น ซึ่งเป็นผลให้พวกเขามีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีกว่า ในทางกลับกัน เมื่อมองไปที่ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ พบว่าเพศชายมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าเพศหญิง ส่งผลทำให้เข้าใจถึงความสำคัญของการส่งเสริมทัศนคติที่เชื่อมโยงกับการใช้เทคโนโลยีอย่างเชื่อถือได้ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบายสำหรับการใช้งานเทคโนโลยีในที่ทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลอย่างยั่งยืนและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กรทั้งหมดในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษามาพัฒนาแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์และนโยบายที่เกี่ยวข้องในโรงพยาบาลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้
2. โรงพยาบาลควรส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยี มองเห็นประโยชน์ และใช้งานเทคโนโลยีอย่างสะดวกสบาย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีของบุคลากรโรงพยาบาล ได้แก่ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ปัจจัยด้านการฝึกอบรม และปัจจัยด้านความปลอดภัยในการใช้งาน
2. ควรทำการศึกษาปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กรมควบคุมโรค. (2564). รัฐบาลขอความร่วมมือทุกหน่วยงาน “Work from Home” หลังสงกรานต์. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2567. แหล่งที่มา: <https://pr.moph.go.th/?url=pr/detail/2/04/156690/>
- กัตตกมล พิศแลงม. (2565). ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีการทำธุรกรรมทางการเงินผ่านไทยคิวอาร์เพย์เมนต์ ของประชาชนในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารสารสนเทศ*. 21 (1),1-12.
- กันยปริณ ทองสามสี และ คณน ไตรจันทร์. (2557). กรอบแนวความคิดการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน. *วารสารวิทยาการจัดการ*. 31 (1),169-187.
- ธนวัฒน์ เดชปรอท. (2563). การศึกษาความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรม ที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจการบริการด้านคมนาคม. *วารสารวิชาการวิศวกรรมโยธาแห่งชาติ*. 25 (1),1-8.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- พรณทิพา แอดำ. (2549). *การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พราวแพรวสิริรัตน์ พงศ์พันธ์ และคณะ. (2565). เทคโนโลยีดิจิทัล HR กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทรัพยากรบุคคล. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*. 4 (4), 27-40.

- ภักคกมล ไจมา. (2563). *การยอมรับและการใช้เทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วรวิสา ซัยประภา, และปริญญ์ อภิบุญโยภาส. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมันในเขตภาคตะวันออก. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*. 19 (1), 1-19.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2564). *การประกาศเคอร์ฟิวตั้งแต่วันที่ 3 เมษายน 2564 จนถึงวันที่ 13 มิถุนายน 2564*. เล่ม 138 ตอนพิเศษ 102 ง หน้า 1-2. กรุงเทพมหานคร: ราชกิจจานุเบกษา.
- วณิชยา ใจเร็ว, ดวงรัตน์ เหลืองอ่อน และ คณิติน จรโคกกรวด. (2566). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการยอมรับเทคโนโลยีสำหรับการสอนออนไลน์ของครูในช่วงแพร่ระบาดของโควิด-19. *Journal of Modern Learning Development*. 8 (5), 31-48.
- สมพงศ์ รัตนบุบผะ. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุทิพย์ ประทุม และ สรัญญ์ อุเสินยาง. (2565). การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในยุควิถีชีวิตใหม่. *วารสารลวะศรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*. 6 (1), 1-18.
- Aida, G., & Ulviyya, R. (2024). Evaluation of an English language skills development project for high school students. *Journal of Modern Thai Education*. 31 (2), 1-15.
- Azaria, A., & Ariel, E. (2016). Medrec: Using blockchain for medical data access and permission management. In *2016 2nd international conference on open and big data (OBD)*, 25.30.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS quarterly*, 319-340.
- Peterson, E., & Plowman, G.E. (1953). *Business organizational and management*. Illinois: Irwin.
- Taro, Y. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper. & Row.