

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND PERFORMANCE OF PERSONNEL OF METROPOLITAN HEALTH AND WELLNESS INSTITUTE

จุฑามาศ วงคำจันทร์, สมบูรณ์ ศรีภู, โยธกา แก้วคำ
สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

JUTAMAET WONGKAMJAN, SOMBOON SRIPHU, YOTHAKA KAEWKAM
METROPOLITAN HEALTH AND WELLNESS INSTITUTE

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง 2. ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง โดยประชากรเป็นบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน สุ่มด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมืองในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นงานวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้ต่อไป

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง

Abstract

This study is a descriptive research with the following objectives: (1) to examine the level of quality of work life among personnel of the Urban Health Development Institute; (2) to evaluate the work performance efficiency of the institute's personnel; and (3) to investigate the relationship between quality of work life and work performance efficiency among the personnel. The population consisted of personnel of the Urban Health Development Institute. The sample size 150 participants selected through simple random sampling. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation, and the relationship was analyzed using Pearson's correlation coefficient.

The results indicated that: (1) the overall quality of work life of the personnel was at a high level; (2) the overall work performance efficiency was also at a high level; and (3) there was a statistically significant relationship between quality of work life and work performance efficiency at the 0.05 level. Therefore, this study can be applied as a guideline for personnel management to further improve work performance efficiency within the organization.

Keywords : Quality of working life, work efficiency, Metropolitan Health and Wellness Institute.

บทนำ

หน่วยงานราชการถือเป็นองค์กรหลักที่มีหน้าที่ในการขับเคลื่อนประเทศไทยและดูแลความเป็นอยู่ของประชาชน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของแต่ละหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หน่วยงานจึงต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นการ ทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพและเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น ซึ่งหากมีการพัฒนาของบุคลากรมากยิ่งขึ้นก็จะส่งผลให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน (เอกสิทธิ์ สนามทอง, 2562)

สถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาค ให้บริการประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โครงสร้างหน่วยงานแบ่งเป็น 3 กลุ่มภารกิจ ได้แก่ 1. กลุ่มภารกิจขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และระบบสนับสนุน 2. กลุ่มภารกิจบริการทางการแพทย์และเสริมสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ 3. กลุ่มภารกิจวิจัย พัฒนา ขับเคลื่อนสุขภาพระดับจังหวัด โดยดำเนินงานภายใต้วิสัยทัศน์ เป็นสถาบันชั้นนำวิจัยและนวัตกรรมสู่การเป็นเมืองสุขภาพดีภายในปี 2570 เป้าหมายหลักเพื่ออภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อม มีบทบาทหน้าที่คือ 1) การผลักดันนโยบายสาธารณะ เพื่อปกป้องสุขภาพของประชาชนในเขตเมือง โดยครอบคลุมประชากรเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว 2) ดำเนินการ ตามกฎหมายที่กรมอนามัยรับผิดชอบรวมทั้งผลักดัน ชี้แนะ กำกับ และติดตามการปฏิบัติงานของหน่วยงานตามมาตรการทางกฎหมายสาธารณสุข และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 3) พัฒนาองค์ความรู้หรือเทคโนโลยีการส่งเสริมสุขภาพและสร้างสมดุลอนามัยสิ่งแวดล้อม และถ่ายทอดเป็นแนวทางการปฏิบัติงานหรือหลักสูตร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) จึงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร การให้ความเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพราะจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ หากมีการให้ผลตอบแทนที่ดีมีสวัสดิการที่สร้างความมั่นคง ให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

มอบรางวัลประกาศเกียรติคุณ ให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดีและรับผิดชอบต่อนหน้าที่เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจและทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานที่ดีขึ้น (อรรวรา กล้าหาญ, 2564)

อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละองค์กรมีความหลากหลายและแตกต่างกัน เช่น ความหลากหลายลดความซับซ้อนของงาน ลักษณะการบริหารงานงบประมาณ ความพร้อม ของเทคโนโลยีและเครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งมีความแตกต่างกันตามนโยบายและภารกิจหลักของแต่ละหน่วยงาน

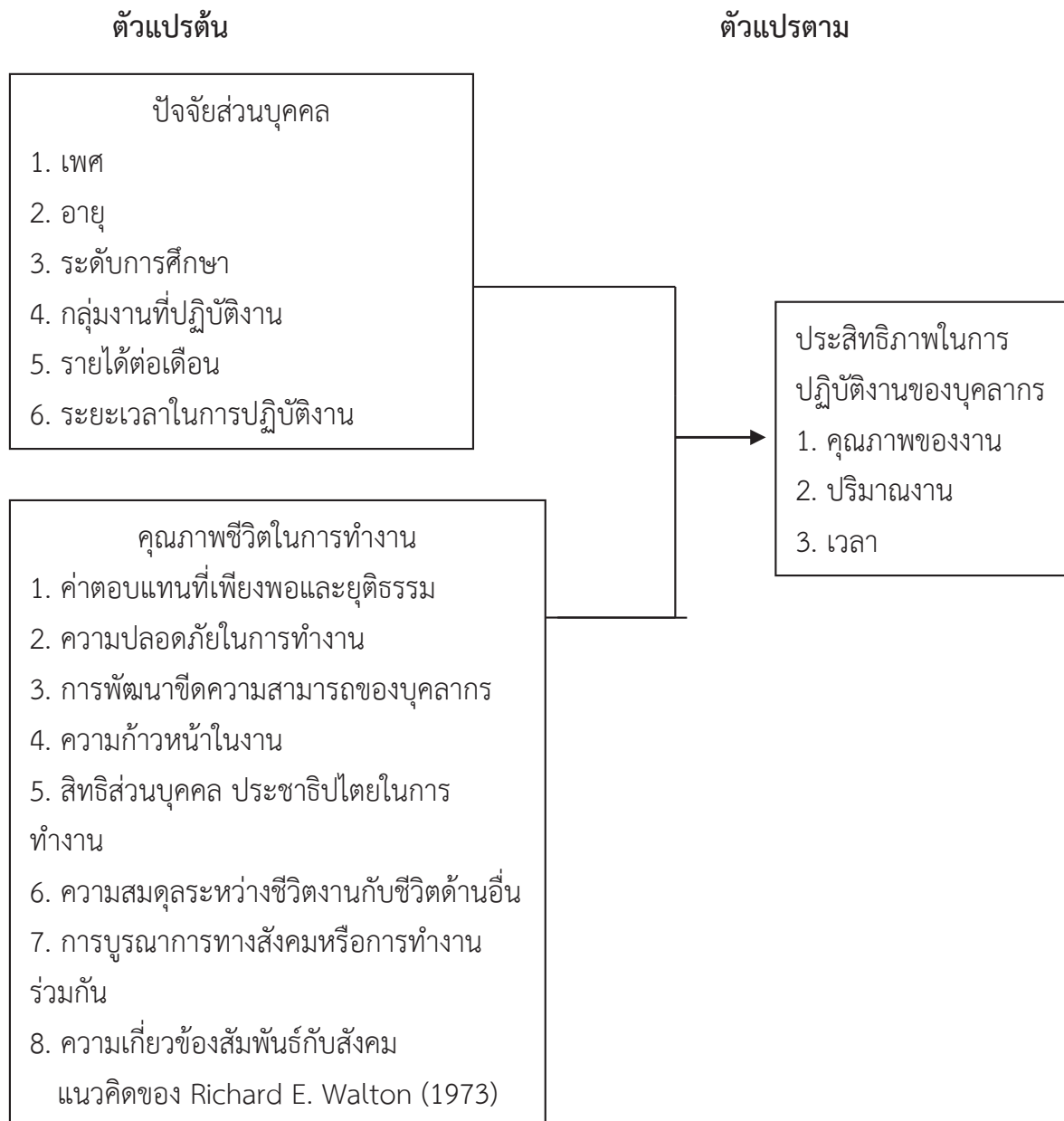
จากภารกิจหลักของสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัดเป็นงานด้านการให้บริการประชาชน ซึ่งต้องอาศัยการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างความปลอดภัยให้กับประชาชนที่มาใช้บริการ และการที่เจ้าหน้าที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพลัน จำเป็นต้องมีคุณภาพที่ดีในการทำงาน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด และเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารสถาบันฯ สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรได้อย่างถูกต้องและมีทิศทางต่อไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด

กรอบแนวคิด

ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ดังนี้



ภาพที่1 กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุภาพะเขตเมือง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลการศึกษา ไปใช้เป็นแนวในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ให้เหมาะสมกับความต้องการและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร
2. ผลการศึกษาสามารถนำมาพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานต่าง ๆ กำหนดนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง จำนวน 232 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 8 ธันวาคม 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และแบบง่าย (Simple random sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970 : 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง 150 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ตามแบบประเมิน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ความปลอดภัยในการทำงาน 3) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร 4) ความก้าวหน้าในงาน 5) สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน 6) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น 7) การบูรณาการ

ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และ 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำนวน 26 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพัฒนา สุขภาวะเขตเมืองตามแบบประเมิน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านเวลา ด้านละ 3 ข้อ รวมทั้งหมด 9 ข้อ แบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ผู้วิจัยกำหนดเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนน 1 - 5 คะแนน จากระดับน้อยที่สุด ถึงมากที่สุด และกำหนดเกณฑ์ การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยจากน้อยที่สุด (1.00 - 1.80) น้อย (1.81 - 2.60) ปานกลาง (2.61 - 3.40) มาก (3.41 - 4.20) ถึงมากที่สุด (4.21 - 5.00)

ส่วนที่ 4 หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) เกณฑ์ของระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง นั้นได้ถูกแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามระดับของความสัมพันธ์ (Bartz, 1999 อ้างถึงใน สุขมาสถ์ อังศุโชติ, 2556) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทางบวก	ความหมาย
0.81 ถึง 1.0	สูงมาก
0.61 ถึง 0.80	สูง
0.41 ถึง 0.60	ปานกลาง
0.21 ถึง 0.40	ต่ำ
0.0 ถึง 2.0	ต่ำมาก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยหาคุณภาพเครื่องมือจากการการพิจารณาความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ 1 คน นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ 1 คน และนักโภชนาการชำนาญการพิเศษ 1 คน ปรากฏว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC 0.78 ซึ่งกำหนดดัชนีความสอดคล้อง

ตั้งแต่ 0.5 - 1 และการทดสอบความเชื่อมั่นของชุดคำถามที่ใช้วัดตัวแปร (Reliability of Measurement) โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไปทดลองใช้ (Try out) ในกลุ่มบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดกรมควบคุมโรค จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ภาพรวม เท่ากับ 0.959 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมืองโดยส่งหนังสือ แจ้งเวียนหัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่ม มีการชี้แจงวัตถุประสงค์หากผู้ยินดีเข้าร่วมบันทึกใบยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย (Consent form) รูปแบบออนไลน์

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการให้ผู้เข้าร่วมวิจัยตอบแบบสอบถาม ติดตามแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติพรรณนา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การพิทักษ์สิทธิของอาสาสมัคร

โครงการวิจัยได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ สำนักคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรมอนามัย ตามใบรับรองโครงการวิจัย รหัสโครงการวิจัย 756/2567 ลงวันที่ 10 กันยายน 2567 ก่อนดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยขออนุญาตดำเนินการจากสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง โดยแจ้งวัตถุประสงค์การวิจัยให้ผู้ร่วมวิจัยทราบ ก่อนเก็บข้อมูลการวิจัยไว้เป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น ผู้เข้าร่วมการวิจัยสามารถถอนตัวจากการวิจัยครั้งนี้ได้ตลอดเวลาโดยไม่มีข้อผูกมัดและผลกระทบใด ๆ

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

จากการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 81.3 มีอายุมากกว่า 46 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.3 มากเป็นอันดับหนึ่ง มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 48.0 มากเป็นอันดับหนึ่ง ปฏิบัติงานกลุ่มภารกิจเทคนิคบริการและวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 36.7 มากเป็นอันดับหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.0 และมีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.0 มากเป็นอันดับหนึ่ง และกลุ่มตัวอย่างกว่าครึ่ง มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.3

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

ตารางที่ 1 แสดงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ในภาพรวมและรายด้าน (n=150)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.67	0.81	มาก
2. ความปลอดภัยในการทำงาน	4.27	0.60	สูงมาก
3. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	4.18	0.59	มาก
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.03	0.73	มาก
5. สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน	4.17	0.69	มาก
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	4.01	0.65	มาก
7. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.37	0.57	สูงมาก
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	4.50	0.51	สูงมาก
คุณภาพชีวิตโดยรวม	4.15	0.52	มาก

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

จุฑามาศ วงคำจันทร์, สมบูรณ์ ศรีภู, โยภา แก้วคำ

จากตารางที่ 1 สรุปผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ดังนี้ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.51) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.57) ความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.60) และมีคุณภาพ

ชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ดังนี้ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.59) ประชาธิปไตยในการทำงาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.69) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.73) สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.65) และผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง

ตารางที่ 2 แสดงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง ในภาพรวมและรายด้าน (n=150)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1. ด้านคุณภาพงาน	4.36	0.52	สูงมาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.24	0.59	สูงมาก
3. ด้านเวลา	4.38	0.54	สูงมาก
ประสิทธิภาพโดยรวม	4.32	0.51	สูงมาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

อยู่ในระดับสูงมาก ดังนี้ ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.54) ด้านคุณภาพงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.52) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน (n=150)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
	r	p
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.502	.000*
2. ความปลอดภัยในการทำงาน	0.627	.000*
3. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร	0.620	.000*
4. ความก้าวหน้าในงาน	0.521	.000*
5. สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน	0.614	.000*
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	0.693	.000*
7. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.688	.000*
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	0.590	.000*
ภาพรวม	0.744	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเมือง

จุฑามาศ วงคำจันทร์, สมบูรณ์ ศรีภู, โยธกา แก้วคำ

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าในงาน สิทธิส่วนบุคคล ประชาธิปไตยในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง จากการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมืองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมืองอยู่ในระดับสูงมาก ได้แก่ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ประชาธิปไตยในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชลเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของเจ้าพนักงาน โดยเฉพาะด้านความก้าวหน้าและการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง จากการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานการทำงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมืองอยู่ในระดับสูงมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ซึ่งสอดคล้องกับนโยบาย ของหน่วยงาน นโยบายการทำงานในเวลา โดยการแยกเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวออกจากกันทำให้บุคลากร มีขอบเขตและแรงจูงใจในการทำงานระหว่างระยะเวลาที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ อรรธา กล้าหาญ (2564) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า จากปัญหาการขาดแคลนพนักงาน ทำให้พนักงานมีภาระงานที่มากขึ้นและทำงานล่วงเวลา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ รัตนนุพงศ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM พบว่า คุณภาพงานและปริมาณงานประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ รีเลย์ดี แมนเนจเม้นท์ จำกัด พบว่า ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง ก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสูงตามไปด้วย

สรุปผล

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 46 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานกลุ่มภารกิจเทคนิคบริการและวิชาการ มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาทและกลุ่มตัวอย่างกว่าครึ่ง มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปี

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมืองอยู่ในระดับสูงมาก ได้แก่ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรวิชาชีพไปใช้ในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง จากการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการทำงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมืองอยู่ในระดับสูงมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง อยู่ในระดับมาก เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานให้กับบุคลากรทุกระดับ เช่น ควรมีการจัดฝึกอบรมงานวิชาการต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การจัดกิจกรรมกีฬา การจัดสรรเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัว เพื่อให้มีการพักผ่อนที่เพียงพอ รวมถึงการจัดกิจกรรมออกกำลังกายร่วมกันของบุคลากรหลังเวลาเลิกงาน

2. จากผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการทำงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมืองอยู่ในระดับสูงมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน ได้แก่

ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ดังนั้นหน่วยงานควรรักษามาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้คงอยู่ตลอดไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามการแบ่งสายการบังคับบัญชาบุคลากร เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานฯ* เลขาฯ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- สมพงศ์ รัตนนุพงศ์. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM* (สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อรรวาท กล้าหาญ. (2564). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่* (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ตเวิลด์ไวด์แมนเนจเม้นท์ จำกัด* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 20(1), 67-77.
- Bartz, A.E.(1999). *Basics Statistical Concepts*. 4" ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.