

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของ
บุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



นางสาวจิราภรณ์ อุดจั่ง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Factors of Quality of Work Life Related to the Performance of
Personnel in Health Administration Division, Office of the Permanent
Secretary, Ministry of Public Health



Miss. JIRAPORN AUDCHANG

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Health

School of Health Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

| | |
|----------------------------|---|
| หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ | ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข |
| ชื่อและนามสกุล | นางสาวจิราภรณ์ อุดจั่ง |
| แขนงวิชา / วิชาเอก | กลุ่มวิชาบริหารสาธารณสุข |
| สาขาวิชา | วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภช รติโอฬาร |

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ชื่อการศึกษา คำนคว่าอิสระ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน
 ของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
 ผู้ศึกษา นางสาวจิราภรณ์ อุดจิ่ง รหัสนักศึกษา 2645000759
 ปริญญา สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
 อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภช รัตโองการ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษาคำนคว่าอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน 2) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้คือ บุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 207 คน คำนวนกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของแดเนียลและสุม ตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามโครงสร้างของกลุ่มงานภายในกองบริหารการสาธารณสุขได้จำนวน 139 คน เครื่องมือคือแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน มีค่าความตรงเท่ากับ 0.90 และทดสอบความเชื่อมั่นมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีของครอนบาค ภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับสูง 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ระดับการศึกษา ($\bar{x} = 7.48, p = 0.014$) และรายได้ต่อเดือน ($\bar{x} = 0.23, p = 0.003$) และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{x} = 0.53, p < 0.001$) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ($\bar{x} = 0.46, p < 0.001$) ด้านการทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 0.43, p < 0.001$) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{x} = 0.38, p < 0.001$) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{x} = 0.35, p < 0.001$) และ ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของที่ทำงาน ($\bar{x} = 0.23, p = 0.003$)

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตในการทำงาน สมรรถนะการปฏิบัติงาน บุคลากร

Independent Study title: “Factors of Quality of Work Life Related to the Performance of Personnel in Health Administration Division, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health”

Author: “Miss. JIRAPORN AUDCHANG”; ID: “2645000759”;

Degree: Master of Public Health

Independent Study Advisor: Dr.Sompoch Ratoran, Associate Professor; Academic year: 2023

Abstract

This independent study aimed to explore (1) performance level, (2) quality of work life level, and (3) relationships between personal and work-life quality factors and performance of personnel in the Health Administration Division (HAD), Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health.

This survey research involved a sample of 139 officials selected out of all 207 staff of the Health Administration Division, based on the Daniel's formula for sample size calculation. The instrument was a questionnaire that had been checked for validity by three experts with a validity value of 0.90; and a reliability test was performed using the Cronbach's method (reliability value, 0.95). Collected data were analyzed for percentage, frequency, standard deviation, chi-square test, and correlation coefficient.

The findings revealed that: (1) the performance of HAD personnel was at a high level; (2) personnel's quality of work life was also at a high level; and (3) personal factors related to personnel performance were educational level ($\bar{x} = 7.48$, $p = 0.014$) and monthly income ($\bar{x} = 0.23$, $p = 0.003$); and work-life quality factors related to personnel performance were social relevance and benefits ($\bar{x} = 0.53$, $p < 0.001$), capacity development opportunity ($\bar{x} = 0.46$, $p < 0.001$), social integration ($\bar{x} = 0.43$, $p < 0.001$), organizational democracy ($\bar{x} = 0.38$, $p < 0.001$), job security and advancement ($\bar{x} = 0.35$, $p < 0.001$), and workplace environment and safety ($\bar{x} = 0.23$, $p = 0.003$).

Keywords : Quality of work Life, Performance, Personnel

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากรองศาสตราจารย์ ดร.สมโภช รัตโพนาร อาจารย์ที่ปรึกษา โดยให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ แก้ไขในส่วนที่บกพร่อง และเอาใจใส่ต่อนักศึกษาเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือในการศึกษารั้งนี้ และขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวก และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณบุคคลในครอบครัว และเพื่อนๆ ที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจมา โดยตลอด รวมทั้งมีส่วนช่วยเหลือ ให้คำแนะนำต่าง ๆ จนการศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี



นางสาวจิราภรณ์ อุดจั่ง

สารบัญ

หน้า

| | |
|--|----|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| กิตติกรรมประกาศ | ฉ |
| สารบัญตาราง..... | ญ |
| สารบัญรูปภาพ..... | ฎ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์การศึกษา..... | 3 |
| กรอบแนวคิดการศึกษา..... | 3 |
| สมมติฐานการศึกษา | 4 |
| ขอบเขตของการศึกษา..... | 5 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 6 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 8 |
| บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง..... | 9 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน | 9 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ | 16 |
| ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข..... | 20 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 26 |

| | |
|--|----|
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา | 29 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 29 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา..... | 32 |
| การตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษา..... | 33 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 35 |
| การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง | 35 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 35 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 39 |
| ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร..... | 40 |
| ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร..... | 42 |
| ส่วนที่ 3 ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร..... | 48 |
| ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะการ ปฏิบัติงาน..... | 52 |
| ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ, ระยะเวลาการ ปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสมรรถนะ การปฏิบัติงาน..... | 54 |
| ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง | 56 |
| บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 57 |
| สรุปการศึกษา..... | 57 |
| อภิปรายผล..... | 59 |
| ข้อเสนอแนะ | 64 |

| | |
|--|----|
| บรรณานุกรม..... | 66 |
| ภาคผนวก..... | 72 |
| ก เครื่องมือแบบสอบถามการศึกษา..... | 73 |
| ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล..... | 80 |
| ค รายงานผู้ทรงคุณวุฒิและการตรวจสอบค่าความสอดคล้องของเครื่องมือการศึกษา | 83 |
| ประวัติผู้วิจัย..... | 90 |



สารบัญตาราง

หน้า

| | |
|---|----|
| ตารางที่ 2.1 แสดงการแบ่งโครงสร้างหน่วยงานภายในของกองบริหารการสาธารณสุข..... | 25 |
| ตารางที่ 3.1 แสดงสัดส่วนจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ ในกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข..... | 31 |
| ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | 40 |
| ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความเห็นของคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข ในภาพรวม | 43 |
| ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แยกรายชื่อ | 44 |
| ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานของ บุคลากรของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวม..... | 48 |
| ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเห็นด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานของ บุคลากรของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แยกรายชื่อ | 49 |
| ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน | 52 |
| ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ, ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน..... | 54 |

สารบัญรูปภาพ

หน้า

| | |
|--|----|
| ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา | 4 |
| ภาพที่ 2.1 แสดงความสัมพันธ์ของนิยามวิสัยทัศน์ในผัง 9'S | 24 |



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ได้เผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว นับตั้งแต่มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงาน รวมทั้งสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ทำให้รูปแบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไป และเกิดความหลากหลาย โดยการขับเคลื่อนองค์กรไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนหลักการสำคัญในการบริหารองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) โดยการบริหารองค์กรที่สำคัญ คือ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร โดยหมายถึงบุคคลที่ทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารและบุคลากรในระดับต่าง ๆ ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญมากในการขับเคลื่อนการดำเนินงานต่าง ๆ องค์กร เพราะบุคลากรเปรียบเสมือนทรัพย์สินที่มีคุณค่าขององค์กร หากบุคลากรขาดความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอาจทำให้ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและดูแลบุคลากรให้ดี มีการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เช่น การสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของที่ทำงาน รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะหรือสมรรถนะการปฏิบัติงาน

หนึ่งในปัจจัยที่สำคัญในการทำงานที่จะเพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาองค์กรได้คือ สมรรถนะ (Competency) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ให้ความหมาย สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร เพื่อที่จะสามารถนำไปใช้ต่อการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือตามเป้าหมายขององค์กร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร องค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับสมรรถนะ ซึ่งถือว่าในยุคปัจจุบันได้นำมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร โดยประโยชน์ของการนำสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ สามารถใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงานเพิ่มคุณค่าให้แก่บุคลากร และใช้เป็นมาตรฐานสำหรับการประเมินผลการทำงานของบุคลากรได้

กองบริหารการสาธารณสุข เป็นหน่วยงานบริหารส่วนกลาง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีวิสัยทัศน์ “องค์กรนวัตกรรมสมรรถนะสูงเพื่อระบบบริการสุขภาพที่มีคุณภาพทันสมัยและเป็นสากล” มีค่านิยม “ทำงานเป็นทีม ร่วมคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นบริการด้วยใจ” กองบริหารการสาธารณสุขเป็นหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย กำกับ ติดตาม ดูแล และประเมินผลการดำเนินงาน ส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณและสนับสนุนวิชาการ องค์ความรู้ ให้กับบุคลากรของโรงพยาบาลส่วนภูมิภาคสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศ ดังนั้น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองบริหารการสาธารณสุขจึงมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศ บุคลากรจำเป็นต้องมีสมรรถนะการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่มีความพร้อมต่อการทำงาน ซึ่งมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานรวมทั้งสิ้นจำนวน 207 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 134 คน พนักงานราชการ จำนวน 23 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 12 คน และลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 38 คน (กองบริหารการสาธารณสุข, 2566) โดยในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองบริหารการสาธารณสุข ได้มีการนำเอาสมรรถนะหลักตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ซึ่งประกอบด้วย 5 สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องในการทำงาน และ 5) การทำงานเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) เพื่อทราบถึงสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรว่าแต่ละคนมีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และบกพร่องด้านใด ซึ่งส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของบุคลากร และสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตัวเองให้ดียิ่งขึ้นไป รวมทั้ง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลทำให้ช่วยเพิ่มสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยบุคลากรมีศักยภาพและทักษะต่าง ๆ ในการทำงาน เกิดความพึงพอใจและสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้เกิดผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้

ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นหนึ่งในผู้ปฏิบัติงานของกองบริหารการสาธารณสุข จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งผลจากการศึกษาจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาบุคลากร

ของกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ให้มีความเหมาะสมมี ประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร

2. วัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อศึกษา

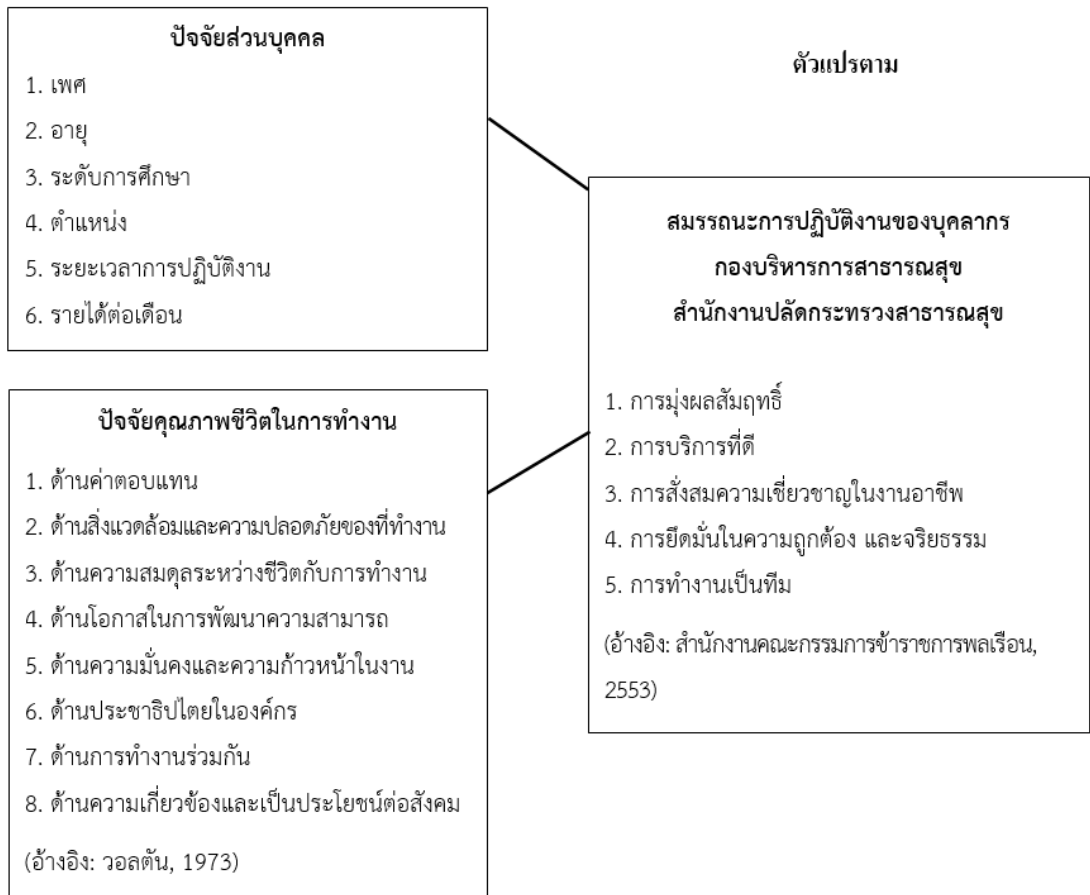
2.1 ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

2.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้ศึกษาใช้แนวคิดทฤษฎี ของวอลตัน (1973) เกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบที่สำคัญ และใช้แนวคิดทฤษฎีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) เกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหาร การสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร
กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

5. ขอบเขตของการศึกษา

ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

5.1 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

5.2 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานของกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวนทั้งสิ้น 207 คน (กองบริหารการสาธารณสุข ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของแดเนียล (Daniel) และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามโครงสร้างของกลุ่มงานภายในกองบริหารการสาธารณสุข (Stratified random sampling) จำนวนรวมทั้งสิ้น 139 คน

5.3 ขอบเขตของระยะเวลา

ช่วงเวลาที่ใช้ในการศึกษา คือ เดือนพฤษภาคม – ธันวาคม 2566 รวมระยะเวลา 7 เดือน

5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานของกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 139 คน

6. นียามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ดำเนินการให้สอดคล้องตามขอบเขตการศึกษา ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องในการศึกษา ดังนี้

6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

6.2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองบริหารการสาธารณสุข ที่ได้รับจากองค์กรหรือสังคมและ สิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

6.2.1 ด้านค่าตอบแทน หมายถึง รายได้ที่ได้จากการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม ได้แก่ เงินเดือน ค่าประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าเบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

6.2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของที่ทำงาน หมายถึง องค์กรมีการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสะดวกสบายเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร เช่น มีอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ ภูมิทัศน์ ระบบปรับอากาศ เพื่อนร่วมงานหรือบรรยากาศ ในสถานที่ทำงาน รวมถึงสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย

6.2.3 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง บุคลากรมีการจัดการชีวิตส่วนตัวให้มีความสมดุลกับการทำงาน สามารถแบ่งเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวให้ชัดเจน เช่น การมีเวลาให้กับครอบครัว แบ่งเวลางานกับเวลาพักผ่อนให้เป็น ไม่เอางานกลับไปทำที่บ้าน และมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ

6.2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ หมายถึง บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับด้านการศึกษา อบรม รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรให้มีความพร้อม ทักษะ และมีศักยภาพ รวมทั้งสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือแนวคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ต่อการปฏิบัติงานได้

6.2.5 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่บุคลากรได้รับความมั่นคงจากองค์กร และมีความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบ เช่น การเลื่อนขั้นในตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในงานที่ทำ

6.2.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง องค์กรมีการบริหารจัดการบุคลากร ให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้กฎ ระเบียบขององค์กร โดยองค์กรปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน รวมทั้ง มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน

6.2.7 ด้านการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นเกิดความร่วมมืออันดี และทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ จนทำให้ผลการดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและมีคุณภาพตามที่องค์กรตั้งไว้

6.2.8 ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การที่บุคลากร ดำเนินกิจกรรมหรืองานที่ได้รับผิดชอบมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม ประชาชน และเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ

6.3 สมรรถนะการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ของบุคลากร ที่ทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

6.3.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บุคลากรมีความรับผิดชอบในงาน และสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

6.3.2 การบริการที่ดี หมายถึง การที่บุคลากรสามารถให้ข้อมูล ข่าวสาร หรือความรู้ที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ เกิดการตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการและเกิดความพึงพอใจในการให้บริการ ตลอดจนให้บริการอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง สามารถนำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานมาพัฒนาหรือแก้ไขให้กับผู้รับบริการได้

6.3.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง การที่บุคลากรแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เข้ากับบริบทการปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์ รวมทั้ง สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ร่วมงานได้

6.3.4 การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบขององค์กร ยึดมั่นในหลักการ เพื่อประโยชน์ของส่วนราชการเป็นหลัก รวมทั้ง มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม

6.3.5 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคลากรมีความตั้งใจและพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงการมีส่วนร่วม ช่วยคิด ลงมือทำเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้นบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาระบบบุคลากรของกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

7.2 เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารหรือองค์กรอื่น ๆ ในการที่จะนำผลการศึกษา ด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้เพื่อการพัฒนาปรับปรุงงานด้านบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้ศึกษาได้การค้นคว้าเอกสารแนวคิด ทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทบทวนวรรณกรรมในการศึกษาที่สอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วอลตัน (1974, อ้างอิงใน พิศโสภา ทีทาวงค์, 2560, น.9) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคุณลักษณะที่ส่งผลให้การดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคลตามการยอมรับของสังคม ซึ่งประกอบด้วยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สำหรับการดำรงชีวิตอยู่ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมในหน่วยงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงาน การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และความรับผิดชอบของชีวิตการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

พิศโสภา ทีทาวงค์ (2560, น.9-10) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาจากลักษณะแนวทางความเป็นตัวบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจ

ของผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน ในขณะที่เดียวกันสามารถผสมผสานการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ทำให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561, น.11) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการด้านต่าง ๆ จากองค์กร ทั้งในรูปที่เป็นวัตถุ เช่น เงินเดือน ของขวัญ และไม่เป็นวัตถุ เช่น บรรยากาศที่เป็นมิตรในที่ทำงาน ความยุติธรรม สวัสดิการต่าง ๆ รวมไปถึงคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงานรวมถึงมีส่วนร่วมสร้างความสุขในที่ทำงานอีกด้วย

ชนัตพร เทียมหาญ (2562, น.29) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในสังคม โดยส่งผลต่อความผูกพันที่วางไว้อย่างสูงสุด

วันรัฐ จิตุชัย (2563, น.14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อชีวิตในการทำงาน ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เกิดความสุขในการทำงาน ทั้งทางกาย อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ

สุวัฒน์ รัศุณ (2564, น.23) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นกระบวนการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรทุกระดับสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีเป้าหมายที่เพิ่มประสิทธิผลขององค์กรรวมทั้งยังพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับพนักงาน

ขจรศักดิ์ สุขเปรม (2565, น.8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติที่มีความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการของผู้ปฏิบัติงานกับความต้องการขององค์กร จนเกิดเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตการทำงานในองค์กร และก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

อัคราวดี ชูถนอม (2565, น.8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยวัดจากองค์ประกอบในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานใน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

จากที่ได้มีการศึกษาการกล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานจากนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ช่างต้น ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองบริหารการสาธารณสุข ที่ได้รับจากองค์กรหรือสังคม และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้เกิดความพึงพอใจของบุคคลและส่งผลที่ดีต่อการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ทำให้เกิดประโยชน์ในการทำงานของทั้งบุคคลและองค์กร

1.2 องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1.2.1 แนวคิดของวอลตัน (1973, อ้างอิงใน วันรัฐ จิตุชัย, 2563, น.14) ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 8 ประการ ดังนี้

1) *ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม* คือ รายได้ที่ได้จากการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม เช่น เงินเดือน ค่าประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนจากการประเมินผลงาน เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการ เป็นต้น

2) *สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ* คือ การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสะดวกสบาย เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร เช่น ความพร้อมของอุปกรณ์ในการทำงาน ภูมิทัศน์ ระบบปรับอากาศ บรรยากาศในสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อทรัพย์สินและชีวิตของบุคลากร

3) *โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล* คือ การที่บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับด้านการศึกษา อบรม รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพของพนักงานให้มีความพร้อม ทักษะ และมีศักยภาพต่อการปฏิบัติงาน

4) *ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน* คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และการที่บุคลากรได้รับความมั่นคงจากองค์กร รวมทั้งมีโอกาสในการก้าวหน้าที่สูงขึ้นจากการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

5) *การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน* คือ การที่บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และการได้รับการยอมรับในด้านความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น เกิดความร่วมมืออันดี และส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้

6) *ประชาธิปไตยในองค์กร* คือ การที่บุคลากรมีอิสระและสามารถป้องกันสิทธิของตนเองได้ องค์กรมีการบริหารจัดการให้บุคลากรได้รับตามสิทธิที่พึงได้รับ รวมทั้ง สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และมีความเท่าเทียมกับบุคคลอื่น ๆ ภายใต้กฎ และระเบียบขององค์กร

7) *ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว* คือ การที่บุคลากรมีการจัดการชีวิตส่วนตัวให้มีความสมดุลกับการทำงาน โดยสามารถแบ่งเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวออกได้อย่างชัดเจน เช่น การมีเวลาให้กับครอบครัว แบ่งเวลายานกับเวลาพักผ่อนให้เป็น การไม่นำเอางานกลับไปทำที่บ้าน และมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอและเหมาะสม

8) *ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม* คือ การที่บุคลากรรู้สึกว่าคุณภาพของตนเองมีความรู้สึกร่วมหรือมีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหรืองานที่ได้รับผิดชอบในการพัฒนาสังคม หรือเป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.2.2 แนวคิดของ Huse และ Cummings (1985, อ้างอิงใน จุฑาพร กบิลพัฒน์, 2554, น.12) ได้มีการวิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (1973) และได้มีการนำมาประยุกต์ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกันมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 8 ประการ ดังนี้

1) *รายได้และประโยชน์ตอบแทน* คือ การที่บุคลากรได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับหน้าที่การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน และมีความเหมาะสมและเป็นธรรม

2) *สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ* คือ การที่องค์กรมีการสร้างสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมและมีความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและทรัพย์สิน ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

3) *การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานหรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ* คือ การที่บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ทักษะของตนเองจากงานที่ทำ รวมทั้ง การพัฒนาจากการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ซึ่งเป็นส่วนช่วยในการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในด้านต่าง ๆ

4) *ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน* คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5) *สังคมสัมพันธ์* คือ การที่บุคลากรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การสร้างบรรยากาศที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน มีความเอื้อเพื่อ อบอุ่น สามัคคี เน้นการสร้างการทำงานเป็นทีมที่ดี

6) *ธรรมเนียมในองค์กร* คือ การที่องค์กรมีความยุติธรรมในการบริหารงานและปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม เท่าเทียมกัน และเป็นธรรม โดยผู้บังคับบัญชามีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชารับฟังคำแนะนำ ข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่

7) *ภาวะอิสระจากงาน* คือ การที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานสร้างความสมดุลในชีวิตระหว่างเรื่องงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างชัดเจน เช่น การมีเวลาพักผ่อน การแบ่งเวลา การรู้สึกผ่อนคลายจากการทำงาน และไม่มีภาวะกดดันจากการทำงาน

8) *ความภูมิใจในองค์กร* คือ การที่บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร และงานที่ได้รับมอบหมายมีประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม

1.2.3 คณะทำงานด้านคุณภาพชีวิตองค์กรอนามัยโลก (1994, อ้างอิงใน จันทนา สารแสง, 2561, น.17-18) แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านร่างกาย จิตใจ ระดับความเป็นอิสระของบุคคล ความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อมและความเชื่อส่วนบุคคล โดยในปี ค.ศ. 1995 ได้มีการจัดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) *ด้านร่างกาย (Physical Health)* คือ การที่บุคคลสามารถรู้สึกทางด้านร่างกายของบุคคลที่ส่งผลต่อการใช้ชีวิตประจำวัน เช่น การที่มีร่างกายที่แข็งแรง การรับรู้ความรู้สึก ความสุขสบาย การไม่มีความเจ็บป่วย

2) *ด้านจิตใจ (Psychological)* คือ การที่บุคคลสามารถรู้สึกทางด้านสภาพจิตใจของตนเองได้ เช่น การที่มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ความมั่นใจในตนเอง การคิดบวกกับตัวเอง การศรัทธาและเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งมีความรู้สึกนึกคิดรู้จักสภาพอารมณ์และจิตใจของตนเองได้

3) *ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationship)* คือ การที่บุคคลสามารถรู้สึกทางด้านความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่นหรือสังคม เช่น การได้รับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การได้รับรู้ว่าตนได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคม การสร้างความสัมพันธ์อันดีในสังคม

4) *ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment)* คือ การที่บุคคลสามารถรู้สึกด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของตนเอง เช่น การที่มีความปลอดภัยทางร่างกายและทรัพย์สิน การสร้างความมั่นคงในชีวิต การที่มีที่อยู่อาศัยสภาพแวดล้อมที่ดี

1.2.4 แนวคิดของกมลวรรณ อยู่ขวัญ (2551, อ้างอิงใน ญัฐพล ไชยมะโน, 2556, น.25) แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1) **ด้านความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน** คือ การที่บุคลากรมีความพึงพอใจต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ สวัสดิการ ด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กร

2) **ด้านการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีบทบาทในการทำงานที่เกี่ยวข้อง** คือ การที่องค์กรให้ความสำคัญต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานในการมีส่วนร่วมในการช่วยคิดช่วยทำ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

1.2.5 แนวคิดของ Albrecht (1983, อ้างอิงใน มาลินี คำเครือ, 2554, น.20) ได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์ในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1) **การสร้างคุณค่าในการทำงาน** ซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่สร้างความคุ้มค่าต่อการสนับสนุนในการทำงาน

2) **เงื่อนไขที่เพียงพอในการทำงาน** เป็นการสร้างเงื่อนไขหรือข้อตกลงในการทำงานระหว่างองค์กรกับบุคลากร เช่น ความปลอดภัย ความมีเมตตา ความยืดหยุ่นของการทำงาน

3) **การจ่ายเงินเพียงพอกับระดับความสามารถในการทำงาน** ซึ่งบุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ

4) **ความปลอดภัยในการทำงาน** ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องสร้างมาตรฐานด้านความปลอดภัยเพื่อคุ้มครองบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ทั้งด้านร่างกายและทรัพย์สิน

5) **การทดสอบความสารถ** ซึ่งองค์กรมีการทดสอบหรือประเมินบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ได้รับผิดชอบ

6) **การตอบสนองผลลัพธ์ของการทำงาน** เป็นการประเมินความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร และองค์กรมีการตอบสนองต่อบุคลากร เช่น การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน

7) **โอกาสสำหรับการเติบโต** เป็นการที่บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ทักษะ ความรู้ที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าของการทำงาน

8) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับความสามารถ เป็นการที่บุคลากรได้รับโอกาสในการก้าวหน้าในการทำงานที่สูงขึ้นตามระดับความสามารถและตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน

9) สภาพสังคมในด้านบวก เป็นบรรยากาศภายในขององค์กรที่สร้างขึ้นให้มีสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ รวมทั้งเพื่อนร่วมงานมีความน่ารักและมอบแต่สิ่งดี ๆ ให้แก่กันและกัน

10) ความยุติธรรม เป็นสิ่งที่แสดงถึงความรับผิดชอบและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับบุคลากร โดยองค์กรต้องมีการบริหารที่มีความเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน

1.2.6 แนวคิดของ Lewin และ David (1981, อ้างอิงใน มาลินี คำเครือ, 2554, น. 21) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1) ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ คือ เงินเดือนหรือค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้ง สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร

2) เงื่อนไขของการทำงาน คือ ข้อตกลงร่วมกันขององค์กรและบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับจากทั้งสองฝ่าย

3) เสถียรภาพของการทำงาน คือ ความมั่นคงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น ความมั่นคงในตำแหน่ง ความมั่นคงขององค์กร

4) การควบคุมการทำงาน คือ การบริหารจัดการองค์กรภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร

5) การปกครองตนเอง คือ การที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในการมีอิสระ แสดงความคิดเห็นต่อการทำงาน

6) การยอมรับ คือ การที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและให้เกียรติต่อเพื่อนร่วมงานซึ่งกันและกัน

7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ การทำงานที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการเคารพและยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างจริงจัง

8) วิธีพิจารณาการเรียกร้อง คือ การที่บุคลากรสามารถเสนอแนะ เรียกร้องตามที่บุคลากรสมควรจะได้รับ

9) *ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่* คือ การที่องค์กรมีทรัพยากรหรือวัสดุ อุปกรณ์ ที่ครบครันและมีความพร้อมต่อการทำงาน รวมไปถึงบรรยากาศของสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร

10) *ความอาวุโส* คือ การที่บุคลากรให้เกียรติผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าตนเอง และยอมรับฟังข้อเสนอแนะ การสอนงานด้วยความเต็มใจ

การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้ศึกษาเลือกใช้แนวคิดของวอลตัน (1973) ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบ 8 ด้าน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจาก แนวคิดและองค์ประกอบดังกล่าวมีเนื้อหาที่ครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแนวคิดของวอลตัน ได้มีการให้ความสำคัญทั้งด้านตัวบุคคล ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โครงสร้างสถานที่ทำงาน โอกาสและความก้าวหน้าต่าง ๆ ในด้านของการทำงาน รวมทั้ง การมีส่วนร่วมและการทำสิ่งที่บุคคลทำประโยชน์ต่อสังคมอีกด้วย

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

2.1 ความหมายของสมรรถนะ

เดวิด แมคเคิลแลนด์ (1973, อ้างอิงใน สิริินภา ทาระนัด, 2561) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ โดยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านทักษะ (Skill) ด้านองค์ความรู้ (Knowledge) ด้านทัศนคติ (Self-Concept) ด้านบุคลิกประจำตัวของบุคคล (Trait) และด้านแรงจูงใจ (Motive)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, น.33) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

วิริยา วิหรานันท์ (2555, น.12-13) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงความสามารถที่เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ทัศนคติ บุคลิกลักษณะ ส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติบทบาทของแต่ละบุคคล สามารถวัด สังเกตเห็นได้ และความรู้ ทักษะ เป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างได้ด้วยการฝึกอบรม และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกวามาตรฐานที่กำหนดไว้

อนุรักษ์ กระต่ายทอง (2561, น.16) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ธีระพล เจริญสุข (2564, น.11) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มคนที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความสามารถ คุณลักษณะที่อยู่ในแต่ละบุคคลใช้เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

ทัศนีย์ บุญทา (2564, น.57) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด

จากที่ได้มีการศึกษาการกล่าวถึง สมรรถนะ จากนักวิชาการหลาย ๆ ท่านข้างต้น ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นองค์ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และความสามารถที่ช่วยส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

2.2 องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้มีการกำหนดสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นแนวทางและเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) *ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์* หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี ให้มีประสิทธิผล หรือให้สูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่คำว่า “มาตรฐาน” ดังกล่าวนั้น อาจวัดหรือเทียบจากผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมา หรืออาจหมายถึงมาตรฐานตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นก็ได้ นอกจากนี้การมุ่งผลสัมฤทธิ์ยังหมายรวมถึง การรังสรรค์ การพัฒนาผลงาน หรือการปฏิบัติงานที่ยากและท้าทายอีกด้วย

2) *การบริการที่ดี* หมายถึง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตนหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่ตนเองสามารถที่จะให้บริการได้ บริการที่ดี จึงเป็นการกระทำโดยไม่เลือกกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นประชาชนผู้มา

ติดต่อ ข้าราชการทั้งในสังกัดเดียวกันหรือต่างสังกัด หรือหน่วยงานที่ติดต่อขอรับบริการ เป็นการให้บริการในหลายรูปแบบ ซึ่งเกิดจากจิตสำนึกของผู้ให้บริการและจิตสำนึกของความ เป็นข้าราชการที่ดี

3) *การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ* หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ในอันที่จะสั่งสมความรู้ความสามารถของตน ด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

4) *การยึดมั่นในความถูกต้องในการทำงาน* หมายถึง การดำรงตนและการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงาม ความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เพื่อภาพลักษณ์ ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และเกียรติยศของความเป็นข้าราชการที่ดี

5) *การทำงานเป็นทีม* หมายถึง ความตั้งใจและความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นที่จะต้องอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งหัวหน้าทีมแต่เพียงตำแหน่งเดียว ความเป็นสมาชิกในทีมดังกล่าว หมายความว่า รวมถึงความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมด้วย

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (อ้างอิงใน เอกสารความรู้ สตร. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2553, น.14) ได้มีการแบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) *สมรรถนะหลัก (Core competency)* หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2) *สมรรถนะตามสายงาน (Job competency)* หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และอุปนิสัยที่ช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3) *สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency)* หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใด สิ่งหนึ่ง ได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973, อ้างอิงใน สิริินภา ทาระนัด, 2561) ได้มีการอธิบายถึงสมรรถนะ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) *ความรู้ (Knowledge)* คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

2) *ทักษะ (Skill)* คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญและเกิดส่งผลที่ดีต่อการทำงาน

3) *ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept)* คือ การที่บุคลากรมีทัศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง

4) *บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล (Trait)* คือ สิ่งที่อยู่ติดกับบุคลากรนั้นได้ที่มีลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล เช่น การมีภาวะเป็นผู้นำ มีความน่าเชื่อถือ มีความน่าไว้วางใจ รวมทั้งมีบุคลิกส่วนตัวที่ยิ้มแย้มเป็นมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน

5) *แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive)* คือ สิ่งที่ทำให้บุคลากรมีการแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรตั้งไว้

พิมพ์สุรางค์ จิตต์รุ่งเรือง (2558) ได้สรุปประเภทของสมรรถนะโดยยึดหลักเป้าหมายขององค์กรและบทบาทหน้าที่ของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) *สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency of Corporation)* กำหนดขึ้นตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลักขององค์กร

2) *สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Professional Competency or Role Competency)* เป็นการบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งที่บุคคลที่เข้ามาสู่ตำแหน่งนั้น ๆ ต้องปฏิบัติ เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถบริหารจัดการภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) *สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ (Functional Competency or Job Competency)* เป็นความสามารถส่วนบุคคลตามหน้าที่ที่แตกต่างกัน

การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ ผู้ศึกษาเลือกใช้แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) โดยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นบุคลากรของกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐ และตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะหลักเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นแนวทางและเป็นมาตรฐานเดียวกันของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ รวมถึง สมรรถนะ

การปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะของบุคลากรด้วย

โดยสมรรถนะสามารถนำประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าจะเป็นในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามคุณสมบัติและสมรรถนะของตำแหน่งงานที่ ต้องการ การวางแผนฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของ บุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการให้รางวัลและการยกย่อง (มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2564) ช่วย ในการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ ทักษะที่เหมาะสมกับงาน ช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับ ความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและต้องพัฒนาในเรื่องใดบ้าง และยังช่วยให้เกิดการ หล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) รวมทั้ง หน่วยงานของภาครัฐ มีการนำเอาสมรรถนะมาช่วยในการสนับสนุนตัวชี้วัดหลัก ของผลงาน (Key Performance Indicators : KPI) เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน ไปในทิศทางเดียวกันด้วยสมรรถนะหลักขององค์กร (Hrodthai, 2565)

3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กองบริหารการสาธารณสุข เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ก่อตั้ง ขึ้นโดยกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 126 ตอนที่ 98 ก วันที่ 28 ธันวาคม 2552 และเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีรากฐานยาวนานจากพัฒนาการมาจากกองโรงพยาบาลภูมิภาค (กอง รพ.) โดยมีหน้าที่รับผิดชอบงานในการสนับสนุนด้านการบริหาร บริการ และวิชาการให้กับ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปในภูมิภาคทั่วประเทศ และหน่วยงานกองสาธารณสุข ในส่วนภูมิภาค (กอง ภ.) ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบงานอำนวยการ และสนับสนุนทรัพยากรให้กับ หน่วยงานสาธารณสุขในส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลชุมชนสถานอนามัยและสถานบริการสาธารณสุขชุมชน จากการดำเนินการที่ยาวนานใน ด้านการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2560 กระทรวงสาธารณสุข ได้มีการปรับปรุง อำนาจหน้าที่ การแบ่ง ส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยเปลี่ยนเป็นชื่อ กองบริหารการสาธารณสุข ชื่อย่อ กบรส. เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจ หน้าที่ขององค์กรในปัจจุบัน (กองบริหารการสาธารณสุข, 2564)

กองบริหารการสาธารณสุข (Health Administration Division : HAD) เป็นหน่วยงานบริหารส่วนกลาง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีวิสัยทัศน์ “องค์กรนวัตกรรมสมรรถนะสูงเพื่อระบบบริการสุขภาพที่มีคุณภาพทันสมัยและเป็นสากล” โดยมีเป้าประสงค์หลัก ได้แก่ 1) หน่วยบริการสุขภาพทุกระดับมีคุณภาพมาตรฐานระดับสากล 2) ประชาชนตระหนักรู้ในการจัดการสุขภาพของตน และ 3) Medical hub (โรงพยาบาลภาครัฐ) คำนิยมกองบริหารการสาธารณสุข คือ “ทำงานเป็นทีม ร่วมคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นบริการด้วยใจ” โดยภาษาอังกฤษ MOPH = M = Mastery : นายตนเอง O = Originality : สร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ P = People Center Approach : ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง H = Humility : อ่อนน้อมถ่อมตน

สำหรับข้อมูลด้านบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรวมทั้งสิ้นจำนวน 207 คน โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ จำนวน 134 คน พนักงานราชการ จำนวน 23 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 12 คน และลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 38 คน (กองบริหารการสาธารณสุข, 2564)

3.1 อำนาจหน้าที่ ดังนี้

3.1.1 จัดทำและเสนอแนะนโยบายยุทธศาสตร์ และมาตรฐานของระบบบริการสุขภาพ ระบบบริการเฉพาะ และระบบสนับสนุนบริการ

3.1.2 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ระบบบริการเฉพาะ และระบบสนับสนุนบริการ ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

3.1.3 จัดทำและเสนอแนะนโยบายยุทธศาสตร์ และมาตรฐานของระบบบริหารจัดการทรัพยากรในระบบบริการสุขภาพของหน่วยงานด้านสาธารณสุขในสังกัดที่เกี่ยวข้อง

3.1.4 ส่งเสริม พัฒนารูปแบบ และกลไกเกี่ยวกับระบบบริการสุขภาพให้ทันสมัย และเหมาะสมกับสถานการณ์

3.1.5 ส่งเสริมและประสานความร่วมมือด้านการจัดระบบบริการสุขภาพกับหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนการบริการหรือหน่วยบริการสุขภาพของชุมชน ท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร และภาคเอกชน

3.1.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (กองบริหารการสาธารณสุข, 2566)

3.2 แผนปฏิบัติการ กำหนดไว้ 4 ประเด็นภายใต้แนวคิดการขับเคลื่อน กบรส. 4.0i (Innovative, International, Integration, Intelligent) ดังนี้

3.2.1 การสร้างสรรค์และเสนอแนะข้อเสนอเชิงนโยบายการบริหารการสาธารณสุขและขับเคลื่อนให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

3.2.2 การพัฒนาระบบสุขภาพให้มีคุณภาพและมาตรฐานในระดับสากล

3.2.3 การพัฒนาระบบบริการสุขภาพเพื่อหนุนเสริมเศรษฐกิจ การแข่งขัน และการพัฒนาประเทศและการเชื่อมโยงอาเซียนและนานาชาติ

3.2.4 การพัฒนาการบริหารการสาธารณสุขให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่ และโดดเด่นด้านธรรมาภิบาล (กองบริหารการสาธารณสุข, 2565)

3.3 กรอบ นิยามของวิสัยทัศน์ของกองบริหารการสาธารณสุขในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ประกอบด้วย 9'S ดังภาพที่ 2.1 (กองบริหารการสาธารณสุข, 2565) ดังนี้

3.3.1 Smart Enable: ความสำเร็จในการกำกับ ขับเคลื่อนนโยบาย และยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบสุขภาพให้เป็นนโยบายในทุกระดับถูกนำไปปฏิบัติอย่างบูรณาการและดำเนินการครบวงจรจนเกิดเป็นผลสัมฤทธิ์ และสังเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อเป็นข้อมูลข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร

3.3.2 Smart Creative Innovation in Healthcare Service System: การเป็นแหล่งกลางของการสร้างสรรค์ และสร้างคุณค่า มูลค่าจากนวัตกรรมเพื่อยกระดับการพัฒนาระบบบริการสุขภาพตามความจำเป็นของแผนการบริการสุขภาพและนโยบายยุทธศาสตร์กระทรวงและสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

3.3.3 Smart Facilitation and Counselor: การมีขีดความสามารถสูงขององค์กร บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการขับเคลื่อน การจูงใจ การสนับสนุน การประสานเชื่อมโยง และการระดมพลังสามัคคีเครือข่ายการจัดการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากร การให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อเสนอแนะเพื่อสนองความจำเป็นเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์ ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจนเป็นที่เชื่อมั่นยอมรับและวางใจได้ ของหน่วยบริหารหน่วยบริการและหน่วยงานสาธารณสุขทุกระดับ

3.3.4 Smart Health Management Literacy: มีรูปแบบหรือนวัตกรรมที่สามารถรองรับความจำเป็นของประเทศด้านการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ และนโยบายของกระทรวง

สาธารณสุขในการบริหารการสาธารณสุขให้มีความยั่งยืน ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ การรักษาสีงแวดล้อมและสิ่งที่ดีงามของประเทศ

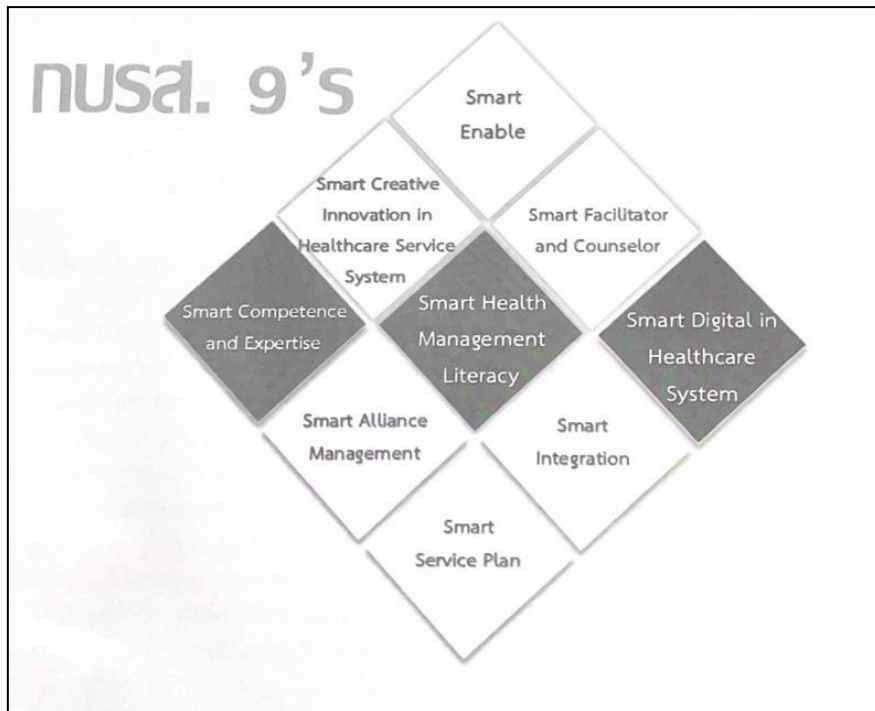
3.3.5 Smart Alliance Management: การมีระบบกลไกเพื่อการพัฒนาและขับเคลื่อนให้หน่วยบริการ และหน่วยบริหารทุกระดับ มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากล และสามารถเชื่อมโยงการทำงานร่วมกับองค์กรภาคีเครือข่าย ทั้งในระบบสาธารณสุขและนอกระบบสาธารณสุข ทั้งในและต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.6 Smart Digital in Healthcare Service System: ความทันสมัยของระบบการพัฒนาระบบการขับเคลื่อน และระบบการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เทคโนโลยีหุ่นยนต์ที่มีประสิทธิภาพสูง เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เป็นศูนย์กลางฐานข้อมูลระดับชาติด้านการพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและทันสมัย

3.3.7 Smart Integration: ความสำเร็จในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และขับเคลื่อนระบบบริการสุขภาพของหน่วยบริการหน่วยบริหารทุกระดับในพื้นที่ให้มีคุณภาพได้มาตรฐานการสาธารณสุขของประเทศมาตรฐานวิชาชีพและเทียบเคียงได้กับสากล

3.3.8 Smart Service Plan: มีนโยบาย กลไก ระเบียบ กฎหมาย มาตรการที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาระบบบริการสุขภาพให้มีประสิทธิภาพคุณภาพและมาตรฐานเพื่อรองรับการพัฒนาตามแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ

3.3.9 Smart Competence and Expertise: การเพิ่มขีดความสามารถในการให้คำปรึกษาเพื่อการบริหารการสาธารณสุข การถ่ายทอดนโยบายการสาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุขสู่เขตสุขภาพและพื้นที่ สร้างสรรค์และพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนการบริหารจัดการแบบครบวงจร



ภาพที่ 2.1 แสดงความสัมพันธ์ของนิยามวิสัยทัศน์ในผัง 9'S

ที่มา : กองบริหารการสาธารณสุข (2565)

3.4 การแบ่งโครงสร้างหน่วยงานภายในของกองบริหารการสาธารณสุข

ปัจจุบันกองบริหารการสาธารณสุขมีหน่วยงานภายใน ประกอบด้วย 10 กลุ่มงาน โดยที่มาของข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงการแบ่งโครงสร้างหน่วยงานภายในของกองบริหารการสาธารณสุข

| ที่ | กลุ่มงาน | จำนวนบุคลากรในกลุ่มงาน (คน) |
|--------------------|--|-----------------------------|
| 1 | พัฒนาระบบบริการ | 29 |
| 2 | พัฒนาระบบสนับสนุนบริการ | 17 |
| 3 | พัฒนาประสิทธิภาพบริการ | 14 |
| 4 | เทคโนโลยีและสารสนเทศ | 10 |
| 5 | พัฒนาระบบบริการเฉพาะ | 12 |
| 6 | พัฒนาระบบบริการสุขภาพแรงงานและความร่วมมือระหว่างประเทศ | 12 |
| 7 | ยุทธศาสตร์ | 19 |
| 8 | พัฒนาระบบบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติดและสารเสพติด | 8 |
| 9 | บริหารงบประมาณ | 29 |
| 10 | ภารกิจอำนวยการ | 57 |
| รวมทั้งสิ้น | | 207 |

จากข้อมูลทั่วไปของกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความเกี่ยวข้องโดยกับโรงพยาบาล หรือหน่วยบริหารในส่วนภูมิภาคสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สูง ตามวิสัยทัศน์ขององค์กร คือ “องค์กรนวัตกรรมสมรรถนะสูงเพื่อระบบบริการสุขภาพที่มีคุณภาพทันสมัยและเป็นสากล” ซึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานกองบริหารการสาธารณสุขได้มีการนำเอาสมรรถนะหลักตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ซึ่งสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องในการทำงาน และ 5) การทำงานเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) เพื่อให้ทราบถึงสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรว่าแต่ละคนมีสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ใน

ระดับใด และบกพร่องด้านใด ซึ่งผลจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรมีผลต่อการปรับเปลี่ยนเงินเดือนหรือค่าตอบแทน และสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองให้ดียิ่งขึ้นไป รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานตอบสนองตามวิสัยทัศน์ขององค์กร

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรรณท์ ประทุมวัน, สัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 245 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Yamane และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก และเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความสุขในการทำงาน ขวัญกำลังใจในการทำงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะหลัก 5 ด้านขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัย พบว่าระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ดีเป็นไปตามมาตรฐาน อาจจะเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุก ๆ รูปแบบต้องมีการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี

ศิริวรรณ กันธา (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรธนาคารแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของธนาคารแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่ ภาคเหนือ จำนวน 223 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานโดยใช้ Independent Samples t-test เพื่อเปรียบเทียบตัวแปร 2 กลุ่ม และใช้ One Way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่มและถ้าพบความแตกต่าง Scheffe Test เพื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ และค่าประสิทธิสัมสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.06 ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และสมรรถนะในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.46 ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะพึงประสงค์ ส่วนปัจจัยส่วน

บุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยต่อเดือน มีผลให้สมรรถนะในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมบุรณ์ บัวศรี (2565) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 24 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอย และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านโอกาสที่เจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคงในการทำงานรองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์การที่ทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรของเทศบาลตำบล ในจังหวัดสระบุรี คือ ด้านบูรณาการทางสังคมภายในองค์การที่ทำงาน และด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มูสตอฟา หมัดบินเฮด (2565) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำนวน 225 คน สุ่มตัวอย่างแบบสะดวก และเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก โดยการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ได้ร้อยละ 51.10 ($R^2 = 0.511$)

อรรวรา กล้าหาญ (2564) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ จำนวน 390 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบ โดยใช้สถิติ t-test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปร จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยมีตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ดังนี้ ปัจจัยประชากร และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัย พบว่าพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน ต่างกันมาให้ประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน และพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามหลักการและวิธีการระเบียบศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานของกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวนทั้งสิ้น 207 คน (กองบริหารการสาธารณสุข, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานของกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ให้ความร่วมมือในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างได้จากคำนวณโดยใช้สูตรแดเนียล (Daniel, 2010 อ้างถึงใน ญัฐทพร ปวนปันคำ, และสามารถ ใจเตี้ย, 2566, น.15-16) โดยใช้ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{NZ^2\alpha/2P(1-P)}{(N-1)d^2 + Z^2\alpha/2P(1-P)}$$

- โดยที่ n คือ ขนาดตัวอย่าง
- N คือ จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา
- $Z_{\alpha/2}$ คือ ค่ามาตรฐานภายใต้โค้งปกติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 เท่ากับ 1.96
- P คือ ค่าสัดส่วนของประชากร เท่ากับ 0.30 (จรรยา สุวรรณบำรุง, 2561)
- d คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 0.05

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{207(1.96)^2 0.30(1-0.30)}{(207-1)0.05^2 + (1.96)^2 0.30(1-0.30)}$$

$$n = 125.50 \approx 126 \text{ คน}$$

จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้เท่ากับ 126 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม ร้อยละ 10 เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลจึงเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 139 คน

1.3 การสุ่มตัวอย่าง

จากขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 139 คน ผู้ศึกษาดำเนินการเลือกจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามกลุ่มงานของโครงสร้างหน่วยงานภายในของกองบริหารการสาธารณสุข ซึ่งสูตรคำนวณตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละกลุ่มงาน ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างแต่ละกลุ่มงาน} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทั้งหมด} \times \text{จำนวนของบุคลากรแต่ละกลุ่มงาน}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 แสดงสัดส่วนจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่
ในกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

| ที่ | กลุ่มงาน | จำนวนบุคลากรในกลุ่มงาน (คน) | กลุ่มตัวอย่าง (คน) |
|--------------------|--|--------------------------------|-----------------------|
| 1 | พัฒนาระบบบริการ | 29 | 19 |
| 2 | พัฒนาระบบสนับสนุนบริการ | 17 | 11 |
| 3 | พัฒนาประสิทธิภาพบริการ | 14 | 9 |
| 4 | เทคโนโลยีและสารสนเทศ | 10 | 7 |
| 5 | พัฒนาระบบบริการเฉพาะ | 12 | 8 |
| 6 | พัฒนาระบบบริการสุขภาพแรงงานและ ความร่วมมือระหว่างประเทศ | 12 | 8 |
| 7 | ยุทธศาสตร์ | 19 | 13 |
| 8 | พัฒนาระบบบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด และสารเสพติด | 8 | 5 |
| 9 | บริหารงบประมาณภาค | 29 | 19 |
| 10 | ภารกิจอำนวยการ | 57 | 38 |
| รวมทั้งสิ้น | | 207 | 139 |

ที่มา : กองบริหารการสาธารณสุข (2564)

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มงานดังตารางที่ 3.1 แล้ว จึงดำเนินการ
สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการแบบจับฉลากไม่มีการใส่คืน จนได้ครบ
ตามจำนวนที่กำหนดไว้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ สำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ศึกษาได้มีการออกแบบเครื่องมือจากการศึกษาตามหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยลักษณะคำถามประกอบด้วยแบบตรวจสอบรายการ (Check list) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง มีข้อความจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือครั้งนี้อ้างอิงตามแนวคิดของวอลตัน (1973) มีข้อความจำนวน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของที่ทำงาน 3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ 5) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านการทำงานร่วมกัน และ 8) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือครั้งนี้อ้างอิงตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) มีข้อความจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมและ 5) การทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 4 คำถามที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยผู้ศึกษาสร้างแบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามปลายเปิดที่ให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์กับการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

3. การตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีการตรวจสอบเครื่องมือ โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนำไปหาค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

3.1 เมื่อสร้างแบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ สำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและข้อคำถามในแบบสอบถาม

3.2 นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือในการวิจัย หรือหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (IOC : Index of item objective congruence) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน (นิรัตน์ อิมามิ, 2564) ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อข้อคำถามนั้น ตรงและสอดคล้องตัวแปรที่ศึกษา

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจหรือไม่สามารถตัดสินใจได้

ให้คะแนน -1 เมื่อข้อคำถามนั้น ไม่ตรง ไม่สอดคล้องตัวแปรที่ศึกษา

สูตรคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

$$IOC = \frac{\Sigma R}{n}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ΣR แทน ผลรวมของคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

n แทน จำนวนของผู้เชี่ยวชาญ

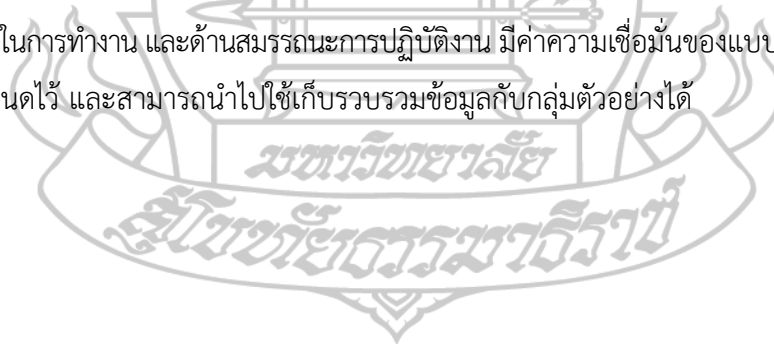
เกณฑ์การแปลความหมาย

- ถ้าค่าดัชนี IOC เข้าใกล้ 1.00 หมายความว่า เป็นข้อคำถามที่ดีมีความเที่ยงตรงสูง และการเลือกข้อคำถามนั้นไว้ต้องมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

- ถ้าค่าดัชนี IOC ไม่ถึง 0.50 ให้นำไปปรับปรุงข้อคำถามใหม่หรือตัดข้อคำถามนั้นออกไป โดยการศึกษาครั้งนี้เครื่องมือคือแบบสอบถามผ่านการตรวจความตรงจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน มีค่าความตรงเท่ากับ 0.9

3.3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรของกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 30 คน ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.4 นำผลมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบราก (Cronbrach's alpha coefficient) ซึ่งต้องมีค่าอัลฟาไม่น้อยกว่า 0.70 ขึ้นไป (นิรัตน์ อิมามิ, 2564) โดยในการศึกษานี้มีผลการทดสอบแบบสอบถามในภาพรวมเท่ากับ 0.95 ซึ่งถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นสูง และเมื่อมีการทดสอบแบบสอบถามหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบราก แบบแยกรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน เท่ากับ 0.72 ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของที่ทำงาน เท่ากับ 0.76 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เท่ากับ 0.72 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ เท่ากับ 0.80 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เท่ากับ 0.71 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร เท่ากับ 0.73 ด้านการทำงานร่วมกัน เท่ากับ 0.81 และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม เท่ากับ 0.80 และด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เท่ากับ 0.82 การบริการที่ดี เท่ากับ 0.85 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เท่ากับ 0.82 การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม เท่ากับ 0.88 และการทำงานเป็นทีม เท่ากับ 0.84 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้



4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลสำหรับการศึกษา โดยจัดทำหนังสือผ่านจากสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

4.2 ผู้ศึกษาประสานงานกับผู้อำนวยการกองบริหารการสาธารณสุข เพื่อทำการขอลงเก็บข้อมูลโดยผู้ศึกษารวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดำเนินการตั้งแต่วันที่ 7 – 30 พฤศจิกายน 2566 ซึ่งผู้ที่ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรของกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการตอบแบบสอบถาม และมีการอธิบายวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อให้ผู้ตอบเข้าใจและดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

4.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ก่อนที่จะนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการคำนึงถึงความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินการศึกษา โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูล มีเนื้อหาครอบคลุมและกระชับ พร้อมทั้งในการเก็บข้อมูลมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินการศึกษาให้กลุ่มตัวอย่างให้มีความสะดวกและให้ความยินยอมในการตอบแบบสอบถาม โดยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับและไม่มีการเปิดเผย ใช้เฉพาะสำหรับการศึกษาในงานศึกษานี้เท่านั้น

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ดำเนินการจัดการข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

6.1 ข้อมูลส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2 ข้อมูลส่วนที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ Likert Scale แบ่งเกณฑ์คะแนน ดังนี้

| | | |
|-----------------------------------|-----------------|---|
| มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด | ให้คะแนนเท่ากับ | 5 |
| มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมาก | ให้คะแนนเท่ากับ | 4 |
| มีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง | ให้คะแนนเท่ากับ | 3 |
| มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย | ให้คะแนนเท่ากับ | 2 |
| มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด | ให้คะแนนเท่ากับ | 1 |

การแปลผลของคะแนนโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งใช้เกณฑ์ในการแบ่งช่วงห่างของคะแนน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงห่างของคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ในการแบ่งช่วงห่างของคะแนนดังกล่าวข้างต้น สามารถแปลความหมาย ดังนี้

คะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมากที่สุด

คะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก

คะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง

คะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับน้อย

คะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

6.3 ข้อมูลส่วนที่ 3 ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ Likert Scale แบ่งเกณฑ์คะแนน ดังนี้

| | | |
|----------------------------------|-----------------|---|
| มีสมรรถนะการปฏิบัติงานมากที่สุด | ให้คะแนนเท่ากับ | 5 |
| มีสมรรถนะการปฏิบัติงานมาก | ให้คะแนนเท่ากับ | 4 |
| มีสมรรถนะการปฏิบัติงานปานกลาง | ให้คะแนนเท่ากับ | 3 |
| มีสมรรถนะการปฏิบัติงานน้อย | ให้คะแนนเท่ากับ | 2 |
| มีสมรรถนะการปฏิบัติงานน้อยที่สุด | ให้คะแนนเท่ากับ | 1 |

การแปลผลของคะแนนโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งใช้เกณฑ์ในการแบ่งช่วงห่างของคะแนน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงห่างของคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= \frac{4}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ในการแบ่งช่วงห่างของคะแนนดังกล่าวข้างต้น ซึ่งมีการแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ตามแนวคิดของ Best (1987) (อ้างถึงใน ณิชากัทร ม่วงคำ, 2559) ดังนี้

| | | |
|-------------------|---------|--------------------------------------|
| คะแนน 3.67 – 5.00 | หมายถึง | มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในระดับสูง |
| คะแนน 2.34 – 3.66 | หมายถึง | มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง |
| คะแนน 1.00 – 2.33 | หมายถึง | มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในระดับต่ำ |

6.4 วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ โดยใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับตัวแปรที่มีมาตรวัดระดับนามมาตรา (nominal scale) หรืออันดับมาตรา (ordinal scale) ได้แก่ เพศ รายได้ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยการทดสอบไคสแควร์ มีข้อตกลงเบื้องต้น คือ ใช้กับข้อมูลที่เป็นนามมาตรา และอันดับมาตรา ตัวแปรมีความเป็นอิสระต่อกัน และค่าคาดหวังของแต่ละเซลล์ต้องมีค่ามากกว่า 5 หรือมีจำนวนเซลล์ที่มีค่าคาดหวังน้อยกว่า 5 ได้ไม่เกินร้อยละ 20 ของจำนวนเซลล์ทั้งหมด

(สุคนธ์ ประจุกกาญจนนา, 2549) แต่ในการศึกษานี้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีมาตรวัดระดับนามมาตรา พบว่าไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของไคสแควร์ จึงเลือกใช้การทดสอบแบบเยทส์ไคสแควร์ (Yate's Chi-Square Test) และปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งและด้านระดับการศึกษา ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีมาตรวัดอันดับมาตรา พบว่าไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของทั้งการทดสอบไคสแควร์และการทดสอบแบบเยทส์ไคสแควร์ จึงเลือกใช้การทดสอบฟิชเซอร์แอคซ์แซคท์ (Fisher's Exact Test) แทน

6.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ และรายได้ต่อเดือน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 8 ด้าน ซึ่งตัวแปรที่เป็นมาตราอันดับ (Interval Scale) หรือมาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่นทางสถิติที่ 95% โดยการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน มีข้อตกลงเบื้องต้น คือ ค่าของข้อมูลแต่ละค่าต้องมีความเป็นอิสระต่อกัน ตัวแปรทั้งสองเป็นตัวแปรเชิงปริมาณสุ่มอิสระมาจากประชากรที่มีการแจกแจงแบบทวิปกติ และมีหลักฐานทางวิทยาศาสตร์สนับสนุนเพียงพอว่าตัวแปรทั้งสองจะมีความสัมพันธ์กันได้ (เดชาวุธ นิตยสุทธิ, 2564)

การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามแนวคิดของบาร์ทซ์ (1999) (เดชาวุธ นิตยสุทธิ, 2564) สามารถแปลความหมาย ดังนี้

| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) | ระดับความสัมพันธ์ |
|-------------------------------|--------------------------|
| 0.80-1.00 | มีความสัมพันธ์กันสูงมาก |
| 0.60-0.79 | มีความสัมพันธ์กันสูง |
| 0.40-0.59 | มีความสัมพันธ์กันปานกลาง |
| 0.20-0.39 | มีความสัมพันธ์กันต่ำ |
| 0.00-0.19 | มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก |

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษา เรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา จำนวนรวมทั้งสิ้น 139 คน มีแบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ, ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง



ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (139 คน) | ร้อยละ (100.0) |
|---|-------------------|-------------------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 32 | 23.02 |
| หญิง | 107 | 76.98 |
| 2. อายุ | | |
| 20-30 ปี | 51 | 36.69 |
| 31-40 ปี | 45 | 32.37 |
| 41-50 ปี | 18 | 12.95 |
| 51-60 ปี | 25 | 17.99 |
| \bar{X} = 37.24, SD. = 11.234, Min = 22, Max = 60 | | |
| 3. ระดับการศึกษา | | |
| ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี | 17 | 12.23 |
| ระดับปริญญาตรี | 90 | 64.75 |
| ระดับสูงกว่าปริญญาตรี | 32 | 23.02 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (139 คน) | ร้อยละ (100.0) |
|---|-------------------|-------------------|
| 4. ตำแหน่ง | | |
| แพทย์ | 1 | 0.72 |
| ทันตแพทย์ | 3 | 2.16 |
| เภสัชกร | 2 | 1.44 |
| นักวิชาการสาธารณสุข | 64 | 46.04 |
| นักวิชาการคอมพิวเตอร์ | 8 | 5.76 |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | 18 | 12.95 |
| นักวิชาการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี | 7 | 5.04 |
| นักวิชาการพัสดุ/เจ้าพนักงานพัสดุ | 12 | 8.63 |
| เจ้าพนักงานธุรการ | 21 | 15.10 |
| พนักงานขับรถยนต์ | 3 | 2.16 |
| 5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน | | |
| น้อยกว่า 5 ปี | 86 | 61.87 |
| 5-10 ปี | 20 | 14.39 |
| 11-15 ปี | 14 | 10.07 |
| 16-20 ปี | 8 | 5.76 |
| 21-25 ปี | 5 | 3.60 |
| 26-30 ปี | 6 | 4.31 |
| \bar{x} = 7.30, SD. = 7.952, Min = 1, Max = 36 | | |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน (139 คน) | ร้อยละ (100.0) |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| 6. รายได้ต่อเดือน | | |
| ต่ำกว่า 15,000 บาท | 19 | 13.67 |
| 15,000-20,000 บาท | 48 | 34.53 |
| 20,001-30,000 บาท | 29 | 20.86 |
| 30,001-40,000 บาท | 13 | 9.35 |
| 40,001-50,000 บาท | 8 | 5.76 |
| มากกว่า 50,000 บาท | 22 | 15.83 |

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 139 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 76.98) โดยมีช่วงอายุมากที่สุดอยู่ระหว่างอายุ 20-30 ปี (ร้อยละ 36.69) มีอายุเฉลี่ย 37.24 ปี (อายุต่ำสุด 22 ปี และอายุสูงที่สุด 60 ปี) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 64.75) ตำแหน่งส่วนใหญ่คือตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ร้อยละ 46.04) ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ น้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 61.87 โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 7.30 ปี (ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี และระยะเวลาการปฏิบัติงานสูงที่สุด 36 ปี) และมีรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ คือ 15,000-20,000 บาท (ร้อยละ 34.53)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยการวิเคราะห์ด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร อ้างอิงตามแนวคิดของวอลตัน (1973) จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของที่ทำงาน 3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ 5) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ในงาน 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านการทำงานร่วมกัน และ 8) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา แสดงค่าด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวม

| คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข ในภาพรวม | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
|--|-------------|-------------|------------|
| 1. ด้านค่าตอบแทน | 3.06 | 0.76 | ปานกลาง |
| 2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน | 3.82 | 0.82 | มาก |
| 3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | 3.87 | 0.71 | มาก |
| 4. ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของที่ทำงาน | 4.03 | 0.64 | มาก |
| 5. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร | 4.12 | 0.68 | มาก |
| 6. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ | 4.16 | 0.54 | มาก |
| 7. ด้านการทำงานร่วมกัน | 4.30 | 0.56 | มากที่สุด |
| 8. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม | 4.38 | 0.54 | มากที่สุด |
| รวม | 3.97 | 0.47 | มาก |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.47) โดยเมื่อแยกตามรายชื่อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.56) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
ของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แยกรายชื่อ

| คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข แยกรายชื่อ | \bar{x} | S.D. | ระดับ ความเห็น |
|--|-----------|------|-------------------|
| ด้านค่าตอบแทน | | | |
| 1. ค่าตอบแทนที่กลุ่มตัวอย่างได้รับเพียงพอต่อการ ใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน | 2.54 | 0.97 | น้อย |
| 2. กลุ่มตัวอย่างได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณ งานและหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ | 3.23 | 0.88 | ปานกลาง |
| 3. กลุ่มตัวอย่างได้รับค่าตอบแทนจากการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน หรือการปรับเงินเดือน หรือค่าตอบแทน ตาม ความเหมาะสมและเป็นธรรม | 3.41 | 0.90 | มาก |
| ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน | | | |
| 4. องค์กรมีการจัดสรรตำแหน่งงานหรือลักษณะ ของงานให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละคน | 3.70 | 0.92 | มาก |
| 5. กลุ่มตัวอย่างมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตาม ความรู้ ทักษะ และความสามารถของกลุ่มตัวอย่าง | 3.78 | 1.03 | มาก |
| 6. กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกมั่นคงกับตำแหน่งงาน ที่ทำในปัจจุบัน | 3.99 | 0.88 | มาก |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข แยกรายข้อ | | \bar{x} | S.D. | ระดับ ความเห็น |
|---|------|-----------|-----------|-------------------|
| ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | | | | |
| 7. ภาระงานที่กลุ่มตัวอย่างได้รับมอบหมายไม่ส่งผลกระทบต่อ ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว | 3.76 | 0.89 | มาก | |
| 8. กลุ่มตัวอย่างมีเวลาช่วงเลิงานหรือวันหยุดให้กับ ครอบครัว เพื่อน อย่างเพียงพอ | 3.89 | 0.77 | มาก | |
| 9. กลุ่มตัวอย่างสามารถแบ่งเวลาในปฏิบัติงานและเวลาใน การใช้ชีวิตส่วนตัวได้ | 3.96 | 0.79 | มาก | |
| ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของที่ทำงาน | | | | |
| 10. องค์กรของกลุ่มตัวอย่างมีระบบการรักษา ความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน | 3.76 | 0.84 | มาก | |
| 11. สถานที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีการจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน เช่น มีความสะอาด แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเท สะดวก เป็นต้น | 4.12 | 0.80 | มาก | |
| 12. องค์กรมีวัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่เหมาะสมและ เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง | 4.22 | 0.74 | มากที่สุด | |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข แยกรายข้อ | \bar{x} | S.D. | ระดับ ความเห็น |
|---|-----------|------|-------------------|
| ด้านประชาธิปไตยในองค์กร | | | |
| 13. องค์กรของกลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติต่อบุคลากร ทุกคนอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน | 3.94 | 0.89 | มาก |
| 14. กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานที่รับผิดชอบภายใต้กฎ ระเบียบขององค์กรอย่างเต็มที่ | 4.17 | 0.74 | มาก |
| 15. กลุ่มตัวอย่างได้รับการปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงานมีการ ให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน | 4.25 | 0.70 | มากที่สุด |
| ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ | | | |
| 16. งานที่กลุ่มตัวอย่างได้รับผิดชอบมีส่วนช่วยให้ใช้ ความคิดสร้างสรรค์ หรือแนวคิดใหม่ ๆ | 4.08 | 0.72 | มาก |
| 17. องค์กรของกลุ่มตัวอย่างส่งเสริม สนับสนุนให้โอกาสใน การพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ | 4.19 | 0.63 | มาก |
| 18. กลุ่มตัวอย่างใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ | 4.22 | 0.56 | มากที่สุด |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข แยกรายข้อ | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความเห็น |
|---|-----------|------|-------------------|
| ด้านการทำงานร่วมกัน | | | |
| 19. องค์กรของกลุ่มตัวอย่างมีนโยบายเพื่อเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นที่มาอย่างต่อเนื่อง | 4.15 | 0.68 | มาก |
| 20. ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสหรือ ยอมรับฟังความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อการ พัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงาน | 4.24 | 0.75 | มากที่สุด |
| 21. กลุ่มตัวอย่างทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ | 4.50 | 0.53 | มากที่สุด |
| ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม | | | |
| 22. กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกรักภูมิใจในที่ได้ปฏิบัติงาน ในองค์กร | 4.34 | 0.65 | มากที่สุด |
| 23. งานที่กลุ่มตัวอย่างรับผิดชอบมีประโยชน์ ต่อสังคม | 4.37 | 0.62 | มากที่สุด |
| 24. องค์กรของกลุ่มตัวอย่างมีส่วนช่วยในการสร้าง ประโยชน์ให้กับประชาชน สังคม และประเทศชาติ | 4.43 | 0.60 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อแยกรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 21 กลุ่มตัวอย่างทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ข้อที่ 24 องค์กรของกลุ่มตัวอย่างมีส่วนช่วยในการสร้างประโยชน์ให้กับประชาชน สังคม และประเทศชาติ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.60) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 1 ค่าตอบแทนที่กลุ่มตัวอย่างได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.54$, S.D. = 0.97)

ส่วนที่ 3 ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร

การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยการวิเคราะห์ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้อง และจริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม ซึ่งทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา แสดงค่าด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลตามระดับความคิดเห็น รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวม

| สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวม | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความเห็น |
|--|-----------|------|-------------------|
| 1. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ | 4.32 | 0.51 | สูง |
| 2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | 4.35 | 0.50 | สูง |
| 3. การทำงานเป็นทีม | 4.45 | 0.45 | สูง |
| 4. การบริการที่ดี | 4.47 | 0.46 | สูง |
| 5. การยึดมั่นในความถูกต้อง และจริยธรรม | 4.54 | 0.47 | สูง |
| รวม | 4.42 | 0.39 | สูง |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง (\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.39) โดยเมื่อแยกตามรายชื่อ พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรของกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การยึดมั่นในความถูกต้อง

และจริยธรรม (\bar{X} = 4.54, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ การบริการที่ดี (\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.46) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.51)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แยกรายข้อ

| สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรของบุคลากร กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข แยกรายข้อ | \bar{X} | S.D. | ระดับ ความเห็น |
|--|-----------|------|-------------------|
| การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ | | | |
| 1. กลุ่มตัวอย่างสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ร่วมงานได้ | 4.29 | 0.69 | สูง |
| 2. กลุ่มตัวอย่างมีการวางแผนการทำงานก่อนลงมือ ปฏิบัติงานจริง | 4.30 | 0.59 | สูง |
| 3. กลุ่มตัวอย่างแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถใน หน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ | 4.31 | 0.60 | สูง |
| 4. กลุ่มตัวอย่างสามารถนำความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับ ใช้กับการปฏิบัติงานได้ | 4.32 | 0.64 | สูง |
| 5. กลุ่มตัวอย่างพัฒนาระบบการทำงานของตนเอง ให้ดียิ่งขึ้น | 4.36 | 0.61 | สูง |
| การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | | | |
| 6. กลุ่มตัวอย่างสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ องค์กรตั้งไว้ | 4.29 | 0.61 | สูง |
| 7. กลุ่มตัวอย่างพัฒนาขั้นตอนหรือวิธีการทำงานเพื่อให้ ได้ผลงานที่มีคุณภาพ | 4.29 | 0.61 | สูง |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรของบุคลากร กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข แยกรายชื่อ | \bar{x} | S.D. | ระดับ ความเห็น |
|---|-----------|------|-------------------|
| 8. กลุ่มตัวอย่างสามารถปฏิบัติงานที่ทำหาคความสามารถ ได้ | 4.29 | 0.65 | สูง |
| 9. กลุ่มตัวอย่างมีความมานะ อดทน ขยันหมั่นเพียร ในการทำงาน | 4.42 | 0.60 | สูง |
| 10. กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ ในการทำงาน | 4.45 | 0.56 | สูง |
| การทำงานเป็นทีม | | | |
| 11. กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือ วางแผนการทำงาน | 4.37 | 0.58 | สูง |
| 12. กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลที่ประโชชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน ในการทำงาน | 4.41 | 0.58 | สูง |
| 13. กลุ่มตัวอย่างรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมและ เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น | 4.47 | 0.56 | สูง |
| 14. กลุ่มตัวอย่างสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในทีม | 4.48 | 0.53 | สูง |
| 15. กลุ่มตัวอย่างมีการยกย่องและให้กำลังใจสมาชิกในทีม อย่างจริงใจ | 4.52 | 0.54 | สูง |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรของบุคลากร กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข แยกรายชื่อ | \bar{x} | S.D. | ระดับ ความเห็น |
|---|-----------|------|-------------------|
| การบริการที่ดี | | | |
| 16. กลุ่มตัวอย่างสร้างความพึงพอใจในการให้บริการอย่าง สูงสุด | 4.40 | 0.56 | สูง |
| 17. กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ผู้รับบริการ | 4.40 | 0.59 | สูง |
| 18. กลุ่มตัวอย่างตั้งใจแก้ไขปัญหาหรือหาแนวทางในการ แก้ไขให้กับผู้รับบริการ | 4.45 | 0.59 | สูง |
| 19. กลุ่มตัวอย่างให้บริการที่เป็นมิตรและสุภาพ | 4.51 | 0.53 | สูง |
| 20. กลุ่มตัวอย่างให้บริการอย่างเท่าเทียมกันโดย ไม่เลือกปฏิบัติ | 4.58 | 0.52 | สูง |
| การยึดมั่นในความถูกต้อง และจริยธรรม | | | |
| 21. กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรม และจริยธรรม | 4.43 | 0.60 | สูง |
| 22. กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ ไม่ เห็นแก่ประโยชน์ตนเอง | 4.55 | 0.54 | สูง |
| 23. กลุ่มตัวอย่างมีอุดมการณ์ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องตาม กฎหมาย | 4.56 | 0.51 | สูง |
| 24. กลุ่มตัวอย่างยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของ วิชาชีพเพื่อประโยชน์ของ ทางราชการ | 4.57 | 0.51 | สูง |
| 25. กลุ่มตัวอย่างมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน | 4.57 | 0.54 | สูง |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อแยกรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ข้อที่ 20 กลุ่มตัวอย่างให้บริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ (\bar{X} = 4.58, S.D. = 0.52) รองลงมาคือ ข้อที่ 18 กลุ่มตัวอย่างมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 4.57, S.D. = 0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ข้อที่ 1 กลุ่มตัวอย่างสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ (\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.61)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

| ปัจจัยส่วนบุคคล | ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร | |
|----------------------|-------------------------------------|-------------|
| | ปานกลาง | สูง |
| เพศ | | |
| ชาย | 1 (0.70) | 31 (22.30) |
| หญิง | 1 (0.70) | 106 (76.30) |
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 2 (1.40) | 15 (10.80) |
| ปริญญาตรี | 0 (0.00) | 90 (64.70) |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 0 (0.00) | 32 (23.10) |

$\chi^2 = 4.443, p\text{-value} = 0.014$

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล | ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของบุคลากร | |
|---|---|------------|
| | ปานกลาง | สูง |
| ตำแหน่ง | | |
| กลุ่มบริหาร (แพทย์, ทันตแพทย์, และเภสัชกร) | 0 (0.00) | 6 (4.30) |
| กลุ่มวิชาการ (นักวิชาการสาธารณสุข, นักวิชาการคอมพิวเตอร์, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน) | 0 (0.00) | 90 (64.70) |
| กลุ่มทั่วไป (นักวิชาการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี, นักวิชาการพัสดุ/เจ้าพนักงานพัสดุ, เจ้า พนักงานธุรการ และพนักงานขับรถยนต์) | 2 (1.40) | 41 (29.60) |
| $\chi^2 = 17.252, p\text{-value} = 0.179$ | | |

จากตารางที่ 4.6 วิเคราะห์ด้วยสถิติ Fisher's Exact test และ Yates chi-square เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\chi^2 = 7.483, p\text{-value} = 0.014$) ส่วนเพศ และตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ, ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ, ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน

| ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน | สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหาร การสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข | | |
|---|--|---------|-----------------------|
| | ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) | p-value | ระดับ ความสัมพันธ์ |
| ปัจจัยส่วนบุคคล | | | |
| อายุ | 0.039 | 0.325 | ต่ำมาก |
| ระยะเวลาการปฏิบัติงาน | 0.084 | 0.164 | ต่ำมาก |
| รายได้ต่อเดือน | 0.232** | 0.003 | ต่ำ |
| ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน | | | |
| ด้านค่าตอบแทน | 0.129 | 0.065 | ต่ำมาก |
| ด้านสิ่งแวดล้อมและความ ปลอดภัยของที่ทำงาน | 0.228** | 0.003 | ต่ำ |
| ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน | 0.123 | 0.075 | ต่ำมาก |

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน | สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหาร การสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข | | |
|---|--|---------|-----------------------|
| | ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) | p-value | ระดับ ความสัมพันธ์ |
| ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถ | 0.459** | <0.001 | ปานกลาง |
| ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน | 0.350** | <0.001 | ต่ำ |
| ด้านประชาธิปไตยในองค์กร | 0.382** | <0.001 | ต่ำ |
| ด้านการทำงานร่วมกัน | 0.426** | <0.001 | ปานกลาง |
| ด้านความเกี่ยวข้องและ เป็นประโยชน์ต่อสังคม | 0.528** | <0.001 | ปานกลาง |

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

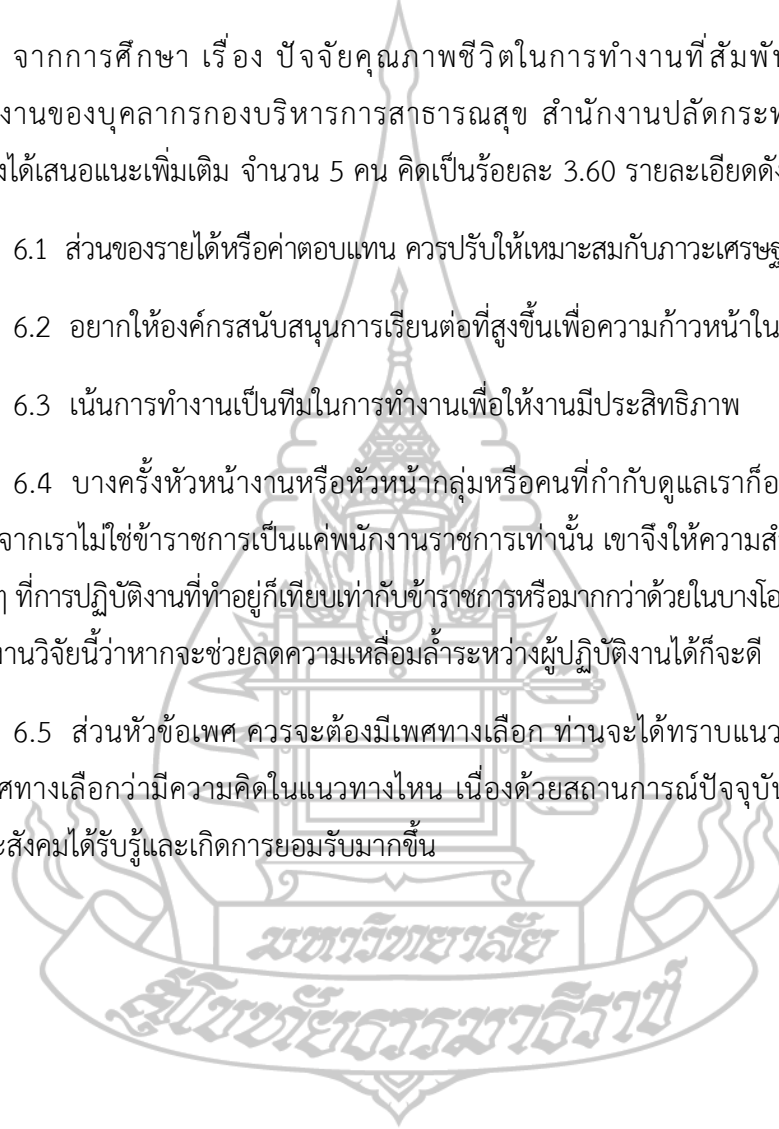
จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.232$, $p\text{-value} = 0.003$) ส่วนอายุและระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของการทำงาน ($r = 0.228$, $p\text{-value} = 0.003$) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ($r = 0.459$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($r = 0.350$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($r = 0.382$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านการทำงานร่วมกัน ($r = 0.426$, $p\text{-value} < 0.001$) และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($r = 0.528$, $p\text{-value} < 0.001$)

ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับ สมรรถนะ การปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับสมรรถนะ การปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 รายละเอียดดังนี้

- 6.1 ส่วนของรายได้หรือค่าตอบแทน ควรปรับให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน
- 6.2 อยากให้องค์กรสนับสนุนการเรียนรู้ที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน
- 6.3 เน้นการทำงานเป็นทีมในการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ
- 6.4 บางครั้งหัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มหรือคนที่กำกับดูแลเราก็อาจจะมองข้ามเรา เพราะเนื่องจากเราไม่ใช่ข้าราชการเป็นแค่พนักงานราชการเท่านั้น เขาจึงให้ความสำคัญกับข้าราชการมากกว่าทั้ง ๆ ที่การปฏิบัติงานที่ทำอยู่ก็เทียบเท่ากับข้าราชการหรือมากกว่าด้วยในบางโอกาส อยากจะฝากถึงผู้ที่เสนองานวิจัยนี้ว่าหากจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำระหว่างผู้ปฏิบัติงานได้ก็จะดี
- 6.5 ส่วนหัวข้อเพศ ควรจะต้องมีเพศทางเลือก ท่านจะได้ทราบแนวทางการความคิดเห็นของกลุ่มเพศทางเลือกกว่ามีความคิดในแนวทางไหน เนื่องด้วยสถานการณ์ปัจจุบัน มีเพศทางเลือกมากขึ้น และสังคมได้รับรู้และเกิดการยอมรับมากขึ้น



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นการศึกษาค้นคว้าอิสระเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษา เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และความสัมพันธระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานของกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวนทั้งสิ้น 139 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวแปรที่มีมาตราวัดระดับนามมาตรา (nominal scale) หรืออันดับมาตรา (ordinal scale) โดยใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานที่เป็นตัวแปรระดับมาตราอันตรภาค (Interval Scale) หรือมาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) โดยใช้การทดสอบค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 139 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 76.98) มีช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี ซึ่งมีอายุเฉลี่ย 37.24 ปี (อายุต่ำสุด 22 ปี และอายุสูงที่สุด 60 ปี) ($\bar{X} = 37.24$, S.D. = 11.234) การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 64.75) ดำรงตำแหน่งเป็นนักวิชาการสาธารณสุข (ร้อยละ 46.04) ระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในช่วงน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งมีระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 7.30 ปี (ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี และระยะเวลาการปฏิบัติงานสูงที่สุด 36 ปี) ($\bar{X} = 7.30$, S.D. = 7.952) และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่างช่วง 15,000-20,000 บาท (ร้อยละ 34.53)

1.2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.47) โดยเมื่อแยกตามรายชื่อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.56) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 0.76)

1.3 สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร

พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.39) โดยเมื่อแยกตามรายชื่อ พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ การบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.46) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.51)

1.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านระดับการศึกษา ($\chi^2 = 7.483$, p-value = 0.014) และรายได้ต่อเดือน ($r = 0.232$, p-value = 0.003) และด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของที่ทำงาน ($r = 0.228$, p-value = 0.003) ด้านโอกาสในการ

พัฒนาความสามารถ ($r = 0.459$, $p\text{-value} = <0.001$) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($r = 0.350$, $p\text{-value} <0.001$) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($r = 0.382$, $p\text{-value} <0.001$) ด้านการทำงานร่วมกัน ($r = 0.426$, $p\text{-value} <0.001$) และด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($r = 0.528$, $p\text{-value} <0.001$)

2. อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้ศึกษาดำเนินการอภิปรายตามวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

2.1 สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุขในภาพรวม อยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า เนื่องจากกองบริหารการสาธารณสุขได้มีการกำหนดผลการปฏิบัติราชการของแต่ละบุคคลตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ตลอดจนพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของตนเอง การบูรณาการสร้างการทำงานเป็นทีม และเมื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละด้านพบว่า มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีธนันท์ ไพฑูล (2559) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอมือเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่าระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นด้านเรียงตามลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม การบริการเป็นเลิศ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า เนื่องจากกองบริหารการสาธารณสุขเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีความมั่นคงสูง ซึ่งภารกิจขององค์กรมีความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์สังคม รวมทั้งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองบริหารการสาธารณสุข มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรและงานที่รับผิดชอบสามารถสร้างประโยชน์ให้กับประชาชน สังคม และประเทศชาติได้ และเมื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต

ในการทำงานของบุคลากรแต่ละด้าน พบว่ามีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเรียงจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านค่าตอบแทน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุสต่อฟา หมัดบินเฮด (2565) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อแยกตามรายชื่อ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเกี่ยวข้องที่สัมพันธ์กับสังคม รองลงมา คือ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทพร กบิลพัฒน์ (2554) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์อยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อแยกตามรายชื่อ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความภูมิใจในองค์กร รองลงมา คือ สัมพันธภาพในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รายได้และผลตอบแทน

2.3 ด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร
โดยแต่ละปัจจัยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.3.1 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร อภิปรายได้ว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นย่อมมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีและเป็นการเตรียมความพร้อมในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจึงเป็นการต่อยอดความรู้และพัฒนากระบวนการทำงานให้ดีขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของมุสต่อฟา หมัดบินเฮด (2565) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยที่เมื่อมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด

2.3.2 รายได้ต่อเดือน อภิปรายได้ว่า บุคลากรที่มีรายได้ที่สูงมีความมั่นคงในการทำงานย่อมทำให้สมรรถนะการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของมุสต่อฟา หมัดบินเฮด (2565) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3.3 เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร อภิปรายได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองบริหารการสาธารณสุขไม่ว่าจะเพศใด ระดับความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของอุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2.3.4 ตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร อภิปรายได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกตำแหน่งมีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่สูง และมีศักยภาพใกล้เคียงกัน โดยตามข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างกล่าวว่าการปฏิบัติหน้าที่สามารถเทียบเท่ากันได้บ้าง โอกาสหรือมากกว่าด้วยบางโอกาส ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของภรณ์ยุ อภิมนตรีบุตร และศุภฤกษ์ สุขสมาน (2566) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านของบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤติโควิด-19 พบว่า ปัจจัยประชากรด้านตำแหน่งงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2.3.5 อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร อภิปรายได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละบุคคลกองบริหารการสาธารณสุขได้นำเอาสมรรถนะหลักตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มาปรับใช้ ซึ่งเป็นสมรรถนะหลักทั่วไปที่ทุกคนต้องถูกประเมิน ดังนั้น บุคลากรทุกช่วงอายุสามารถปฏิบัติงานได้ใกล้เคียงกัน

2.3.6 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร อภิปรายได้ว่า กองบริหารการสาธารณสุขมีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร ซึ่งมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลให้บุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ เพื่อพัฒนาทักษะ และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น บุคลากรที่ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันจึงสามารถปฏิบัติงานได้ใกล้เคียงกัน

โดยในข้อที่ 2.3.5 และข้อที่ 2.3.6 สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริกัญญา รุ่งหิรัญ (2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี พบว่า อายุ และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี

2.4 ด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยแต่ละปัจจัยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.4.1 ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของที่ทำงาน อภิปรายได้ว่า กองบริหารการสาธารณสุขเป็นหน่วยงานที่มีการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการของ

ผู้ปฏิบัติงาน มีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยของทรัพย์สินและบุคคลที่มีมาตรฐาน โดยมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทำหน้าที่อยู่ใต้อาคาร ซึ่งก่อนที่จะมีการขึ้นอาคารต้องมีการห้อยป้ายบัตรประจำตัวพนักงานอย่างชัดเจน สภาพแวดล้อมในเรื่องความสะอาดมีแม่บ้านทำความสะอาดห้องทำงานและห้องน้ำอยู่เสมอ บริเวณภายในสำนักงานมีความร่มรื่น อากาศถ่ายเทสะดวก สอดคล้องกับงานวิจัยของกิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

2.4.2 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ อภิปรายได้ว่า องค์กรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถให้กับบุคลากร พร้อมทั้งบุคลากรเองมีการพัฒนางานที่รับผิดชอบและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2560) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.4.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อภิปรายได้ว่า กองบริหารการสาธารณสุขเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคงสูง และบุคลากรมีความมั่นคงตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน อีกทั้งองค์กรมีการจัดสรรตำแหน่งงานหรือลักษณะของงานให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละคน การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีความยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของกิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

2.4.4 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อภิปรายได้ว่า องค์กรมีการบริหารจัดการบุคลากรได้ดี ปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค เท่าเทียม และเพื่อนร่วมงานมีการให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน รวมทั้ง บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กฎ ระเบียบขององค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรีย์พร วิสุทธากรณ์ (2556) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเสมอภาคในปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.4.5 ด้านการทำงานร่วมกัน อภิปรายได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองบริหารการสาธารณสุข สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งในและนอกองค์กร เนื่องจากบุคลากรต้องทำงานประสานกับบุคลากรโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขส่วนภูมิภาค ทำให้ส่งผลต่อการทำงานที่ราบรื่นไปด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของภรณ์ยุ อภิมนตรีบุตร และศุภฤกษ์ สุขสมาน (2566) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านของบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤติโควิด-19 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านของบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤติโควิด-19

2.4.6 ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อภิปรายได้ว่า บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรโดยที่กองบริหารการสาธารณสุขเป็นหน่วยงานบริหารส่วนกลางที่มีหน้าที่ในการจัดทำนโยบาย ข้อเสนอแนะ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสาธารณสุขไปยังโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขส่วนภูมิภาคเพื่อรับนโยบายนำไปสู่การให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมุตตอพา หมดบินเฮด (2565) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง

2.4.7 ด้านค่าตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร อภิปรายได้ว่า องค์กรมีการบริหารจัดการด้านค่าตอบแทนหรือรายได้ของบุคลากรที่เพียงพอและเป็นธรรม รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เช่น การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การเพิ่มเงินเดือน สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบุรณ์ บัวศรี (2565) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนไม่สามารถพยากรณ์สมรรถนะบุคลากรของเทศบาลตำบล ในจังหวัดสระบุรี

2.4.8 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร อภิปรายได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองบริหารการสาธารณสุขจัดการชีวิตเรื่องส่วนตัวและการทำงานให้ชัดเจน เช่น มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ สอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (1973) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นโอกาสให้แก่บุคลากรที่ทำงานใช้ชีวิตส่วนตัวให้สมดุลกับการทำงาน แบ่งเวลาเป็นสัดส่วน มีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพงษ์ รัตนนุพงษ์ (2558) ที่ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้

จากการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1.1 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยผู้ศึกษานำด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางมาใช้เป็นข้อเสนอแนะเพราะส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจัยอื่น ดังนี้

1) **ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม** ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการทำงานและขับเคลื่อนองค์กรในการสร้างประโยชน์ต่อสังคม ประชาชน และประเทศชาติ โดยสร้างองค์กรแห่งคุณธรรมในการช่วยเหลือสังคม และสร้างจิตสำนึกที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน

2) **ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ** ควรมีการสนับสนุนหรือให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง เช่น การอบรม การสัมมนา การเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อช่วยส่งเสริมสมรรถนะในการทำงาน มีทุนการศึกษาต่อที่สูงขึ้นเพื่อการพัฒนาทักษะวิชาชีพของบุคลากรและเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

3) **ด้านการทำงานร่วมกัน** ควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการทำงานเป็นทีม สร้างความร่วมมืออันดีของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรซึ่งจะส่งผลให้เกิดการบูรณาการความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้น่าอยู่เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายจากการทำงาน

3.1.2 ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภาพรวมอยู่ในระดับสูงอยู่แล้ว ดังนั้น องค์กรควรมีการรักษามาตรฐานสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นแบบนี้ต่อไป ซึ่งทำให้ส่งผลต่อองค์กรดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ และเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและคงอยู่กับองค์กรไปนาน ๆ โดยในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรด้านที่สูงสุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมองค์กรควรมีการมอบรางวัล เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม รวมทั้งมีการยกย่อง เชิดชูให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากรในองค์กรต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการส่งเสริมและต่อยอดด้านการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรให้รักษามาตรฐานการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3.2.2 ควรมีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ วิธีการ พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัยวิทยาเขตราชภัฏวชิรเวศน์

บรรณานุกรม

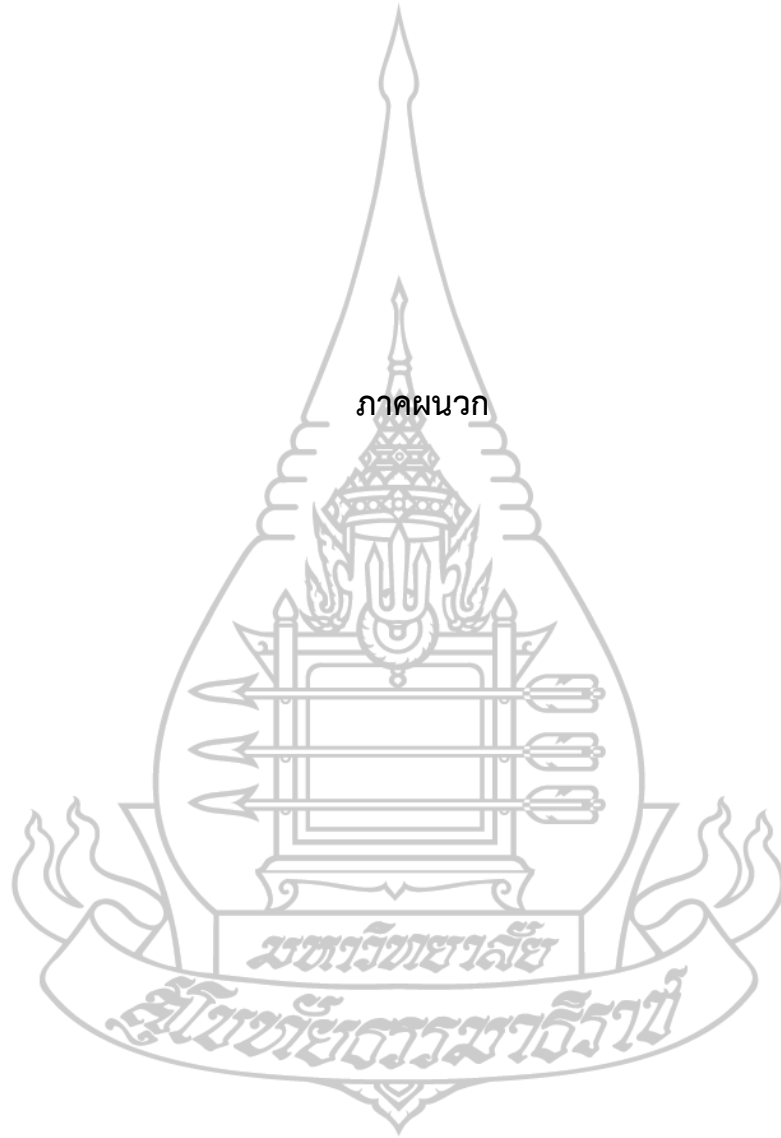
- กองบริหารการสาธารณสุข. (2565). *แผนปฏิบัติราชการ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของกองบริหารการสาธารณสุข*. ม.ป.ป.
- กองบริหารการสาธารณสุข. (2566). *โครงสร้างหน่วยงาน*. สืบค้นจาก <https://phdb.moph.go.th/main/index/structure>
- กองบริหารการสาธารณสุข. (2566). *โปรแกรมบริหารจัดการภายในของ กบรส*. กองบริหารการสาธารณสุข. สืบค้นจาก http://phdbreport.moph.go.th/hss_office/personal/main_personal.php.
- กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. [สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ขจรศักดิ์ สุขเปรม. (2565). *คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย (รายงานการวิจัย)*. กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย.
- จันทนา สารแสง. (2561). *คุณภาพชีวิตและพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ ตำบลทุ่งข้าวพวง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ [วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- จุฑาทพร กบิลพัฒน์. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชนัดพร เขี่ยมหาญ. (2562). *บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ณัฐพร ปวนป็นคำ และสามารถ ใจเตี้ย. (2566). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของเกษตรกร ตำบลศรีวิชัย อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน. *วารสารสาธารณสุขมูลฐาน (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)*, 38(2), 15-16.
- ณัฐพล ไชยมะโน. (2556). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรครูในโรงเรียนอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. [สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ณิศภัทร ม่วงคำ. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี*. [สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- เดชาวุธ นิตยสุทธิ. (2564). *สถิติและการวิจัยในการจัดการสุขภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 9). ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทักษิณี บุญทา. (2564). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ครูปฐมวัย สังกัดเทศบาลตำบลบ้านดู่ อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย* [การศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ธีระพล เจริญสุข. (2564). *การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นิรัตน์ อิมามี. (2564). *สถิติและการวิจัยในการจัดการสุขภาพ*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม*. (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พิมพ์สุรางค์ จิตต์รุ่งเรือง. (2558). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการท่องเที่ยว กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา* [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- พิศโสภา ทีฆาวงศ์. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

- ภรณ์ยู อภิมนตรีบุตร และศุภฤกษ์ สุขสมาน (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านของบุคลากรในสายสำนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์วิกฤติโควิด-19. *วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์*, 8(1), 97-109
- มหาวิทยาลัยแม่โจ้. (2564). *คู่มือสมรรถนะมหาวิทยาลัยแม่โจ้*. (ฉบับปรับปรุง มิถุนายน 2554).
- มาลินี คำเครือ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มุกตอพา หมดบินเฮด. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง*. [สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วรนนท์ ประทุมวัน, สัญญา เณภูมิ, และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น*. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 47. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วันรัฐ จิตชัย. (2563). *การศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักประกัน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- วิริยา วิจารณ์นท์. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการวิจัยของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ศรัณพ์พัชร ไม้พูล. (2559). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์*. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- ศิริบุญ รุ่งหิรัญ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*, 109-120

- ศิริวรรณ กันธา. (2563). *คุณภาพชีวิตการทำงานและสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรธนาคารแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่ภาคเหนือ*.
- สมบูรณ์ บัวศรี. (2565). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี*. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 9(7), 337-338.
- สมพงษ์ รัตนบุบผะ. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM*. [สารนิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ*.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ*. สำนักพิมพ์บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.
- สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2563). *Competency: เครื่องมือในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์* เอกสารความรู้ สตร. ลำดับที่ 19/ปีงบประมาณ 2553.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). *การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- สุคนธ์ ประดุงกาญจนา. (2549). *ว่าด้วยเรื่องสถิติ 6 : ไคว์สแคว์ ภาคสมบูรณ*. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/53767>.
- สุรีย์พร วิสุทธากรณ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุวัฒน์ชัย รัชคุณ. (2564). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูเครือข่ายวังจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. [สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

- หทัยภัทร สีใส. (2563). ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. [สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อนุรักษ์ กระต่ายทอง. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้ตรวจสอบภายในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์. [การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- อรรรภา กล้าหาญ. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อัคราวดี ชูถนอม. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9. [สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- อุสุมา ศุภดีไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียดี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์เซอร์วิส จำกัด (ประเทศไทย) (แพนพาวเวอร์ สาขาลำพูน). [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- Hrodthai. (2565). ความก้าวหน้าทางสายอาชีพ. สืบค้นจาก <https://shorturl.at/fuwBP>.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
เครื่องมือแบบสอบถามการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สโมชชัยธรรมมาภิบาล

แบบสอบถามการศึกษา

เรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดเก็บเป็นความลับและไม่มีการเปิดเผย ใช้เฉพาะสำหรับการศึกษาในงานวิจัยนี้เท่านั้น
3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 1 ข้อ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้



คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ.....ปี (หากมีเศษตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปให้นับเป็น 1 ปี)

3. ระดับการศึกษา

- () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
() 2. ปริญญาตรี
() 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่ง

- () 1. แพทย์ () 2. ทันตแพทย์
() 3. เกษัชกร () 4. นักวิชาการสาธารณสุข
() 5. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ () 6. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
() 7. นักวิชาการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
() 8. นักวิชาการพัสดุ/เจ้าพนักงานพัสดุ () 9. เจ้าพนักงานธุรการ
() 10. พนักงานขับรถยนต์

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....ปี (หากมีเศษตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปให้นับเป็น 1 ปี)

6. รายได้ต่อเดือน

- () 1. ต่ำกว่า 15,000 บาท () 2. 15,000-20,000 บาท
() 3. 20,001-30,000 บาท () 4. 30,001-40,000 บาท
() 5. 40,001-50,000 บาท () 6. มากกว่า 50,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาในข้อความและโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

ระดับคิดความเห็น 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคิดความเห็น 4 = เห็นด้วยมาก

ระดับคิดความเห็น 3 = เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคิดความเห็น 2 = เห็นด้วยน้อย

ระดับคิดความเห็น 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

| ข้อ | ข้อความ | ระดับ ความคิดเห็น | | | | |
|---|---|----------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านค่าตอบแทน | | | | | | |
| 7. | ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ | | | | | |
| 8. | ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน | | | | | |
| 9. | ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการปรับเงินเดือน หรือค่าตอบแทน ตามความเหมาะสมและเป็นธรรม | | | | | |
| ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของที่ทำงาน | | | | | | |
| 10. | องค์กรของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน | | | | | |
| 11. | สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน เช่น มีความสะอาด แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก เป็นต้น | | | | | |
| 12. | องค์กรมีวัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของท่าน | | | | | |
| ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | | | | | | |
| 13. | ท่านสามารถแบ่งเวลาในปฏิบัติงานและเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวได้ | | | | | |
| 14. | ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว | | | | | |
| 15. | ท่านมีเวลาช่วงเลิงานหรือวันหยุดให้กับครอบครัว เพื่อน อย่างเพียงพอ | | | | | |
| ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ | | | | | | |
| 16. | องค์กรของท่านส่งเสริม สนับสนุน ให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ | | | | | |
| 17. | ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ | | | | | |

| ข้อ | ข้อความ | ระดับ ความคิดเห็น | | | | |
|--|---|----------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18. | งานที่ท่านได้รับผิดชอบมีส่วนช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือแนวคิดใหม่ ๆ | | | | | |
| ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน | | | | | | |
| 19. | ท่านมีความรู้สึกมั่นคงกับตำแหน่งงานที่ท่านทำในปัจจุบัน | | | | | |
| 20. | ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามความรู้ ทักษะ และความสามารถของท่าน | | | | | |
| 21. | องค์กรมีการจัดสรรตำแหน่งงานหรือลักษณะของงานให้เหมาะสมกับ บุคลากรแต่ละคน | | | | | |
| ด้านประชาธิปไตยในองค์กร | | | | | | |
| 22. | ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบภายใต้ กฎ ระเบียบขององค์กรอย่างเต็มใจ | | | | | |
| 23. | ท่านได้รับการปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงาน มีการให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 24. | องค์กรของท่านมีการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน | | | | | |
| ด้านการทำงานร่วมกัน | | | | | | |
| 25. | องค์กรของท่านมีนโยบายเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีม อย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 26. | ท่านทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ | | | | | |
| 27. | ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสหรือยอมรับฟังความคิดเห็นของ ท่าน ที่มีต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงาน | | | | | |
| ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม | | | | | | |
| 28. | งานที่ท่านรับผิดชอบมีประโยชน์ต่อสังคม | | | | | |
| 29. | ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร | | | | | |
| 30. | องค์กรของท่านมีส่วนช่วยในการสร้างประโยชน์ให้กับประชาชน สังคม และประเทศชาติ | | | | | |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาในข้อคำถามและโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

ระดับคิดความเห็น 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคิดความเห็น 4 = เห็นด้วยมาก

ระดับคิดความเห็น 3 = เห็นด้วยปานกลาง

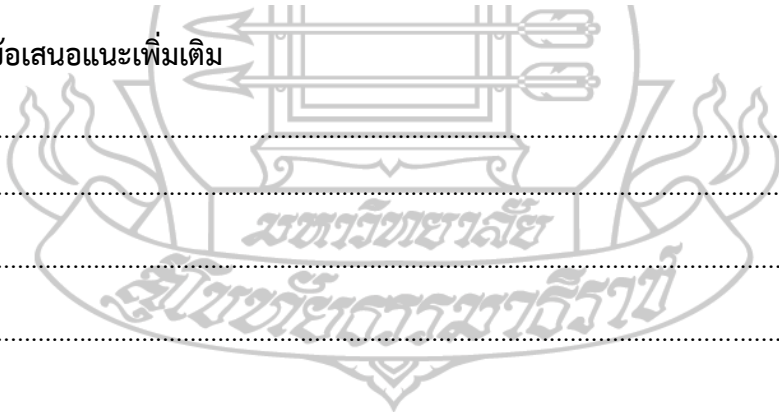
ระดับคิดความเห็น 2 = เห็นด้วยน้อย

ระดับคิดความเห็น 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

| ข้อ | ข้อคำถาม | ระดับ ความคิดเห็น | | | | |
|---|---|----------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | | | | | | |
| 31. | ท่านสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ | | | | | |
| 32. | ท่านมีความมานะ อดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน | | | | | |
| 33. | ท่านพัฒนาขั้นตอนหรือวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ | | | | | |
| 34. | ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถได้ | | | | | |
| 35. | ท่านให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน | | | | | |
| การบริการที่ดี | | | | | | |
| 36. | ท่านให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ผู้รับบริการ | | | | | |
| 37. | ท่านให้บริการที่เป็นมิตรและสุภาพ | | | | | |
| 38. | ท่านตั้งใจแก้ไขปัญหาหรือหาแนวทางในการแก้ไขให้กับผู้รับบริการ | | | | | |
| 39. | ท่านสร้างความพึงพอใจในการให้บริการอย่างสูงสุด | | | | | |
| 40. | ท่านให้บริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ | | | | | |
| การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ | | | | | | |
| 41. | ท่านแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถในหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 42. | ท่านสามารถนำความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้ | | | | | |
| 43. | ท่านพัฒนาระบบการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น | | | | | |
| 44. | ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ร่วมงานได้ | | | | | |
| 45. | ท่านมีการวางแผนการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติงานจริง | | | | | |

| ข้อ | ข้อความ | ระดับ ความคิดเห็น | | | | |
|--|---|----------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การยึดมั่นในความถูกต้อง และจริยธรรม | | | | | | |
| 46. | ท่านปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ตนเอง | | | | | |
| 47. | ท่านยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพเพื่อประโยชน์ของ ทางราชการ | | | | | |
| 48. | ท่านมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 49. | ท่านมีอุดมการณ์ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ตามกฎหมาย | | | | | |
| 50. | ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม | | | | | |
| การทำงานเป็นทีม | | | | | | |
| 51. | ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานในการทำงาน | | | | | |
| 52. | ท่านสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในทีม | | | | | |
| 53. | ท่านรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมและเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น | | | | | |
| 54. | ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือวางแผนการทำงาน | | | | | |
| 55. | ท่านมีการยกย่องและให้กำลังใจสมาชิกในทีมอย่างจริงใจ | | | | | |

ส่วนที่ 4 : ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

จิราภรณ์ อดัจัง



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

แบบ บค.วส.๐๑๒ ข.



ที่ อว ๐๖๐๑.๒๐(บ)/วศ๒๑

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ เพื่อประกอบการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการกองโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วยนางสาวจิราภรณ์ อุดจิ่ง นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชา
บริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ หัวข้อ “ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข” อยู่ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.สมโภช รติไโหหาร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะทดลองเครื่องมือ เพื่อประกอบการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในกลุ่มบริหารทั่วไป กลุ่มพัฒนาคุณภาพบริการ กลุ่มยุทธศาสตร์ แผนและประเมินผล และกลุ่มพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศ ซึ่งอยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบของท่านโดยใช้วิธีการให้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุมัติให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ เพื่อประกอบการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระตามที่เห็นสมควรด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อารยา ประเสริฐชัย)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

โทร. ๐๒ ๕๐๓ ๓๖๑๐, ๐๒ ๕๐๔ ๘๐๓๔

โทรสาร. ๐๒ ๕๐๓ ๓๕๗๐

แบบขอทดลองเครื่องมือ-กิจการมี ๕๒๖ (๑) /Page๐๑/๐๘/๖๖

แบบ บศ.วส.๐๑๓ ข.



ที่ อว ๐๖๐๒.๒๐(บ)/๑๕๖๐

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวจิราภรณ์ อุดจิ่ง นักศึกษาหลักสูตร สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระหัวข้อ “ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข” อยู่ในความควบคุมดูแลของรองศาสตราจารย์ ดร.สมโภช รติโอฬาร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะขอเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยการเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งอยู่ในพื้นที่ความรับผิดชอบของท่าน โดยใช้วิธีการให้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ ระหว่างวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดพิจารณาอนุมัติให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูล เพื่อประกอบการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระตามที่เห็นสมควรด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรานิน แสงอรุณ)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

โทร. ๐๒ ๕๐๓ ๓๖๑๐, ๐๒ ๕๐๔ ๘๐๓๔

โทรสาร. ๐๒ ๕๐๓ ๓๕๗๐

แบบ แบบกรขอเก็บข้อมูล-จิราภรณ์ อุดจิ่ง/Page ๒,๐๓/๑๓/๖๖



ภาคผนวก ค

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

และการตรวจสอบค่าความสอดคล้องของเครื่องมือการศึกษา

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบค่าความสอดคล้องของเครื่องมือการศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1

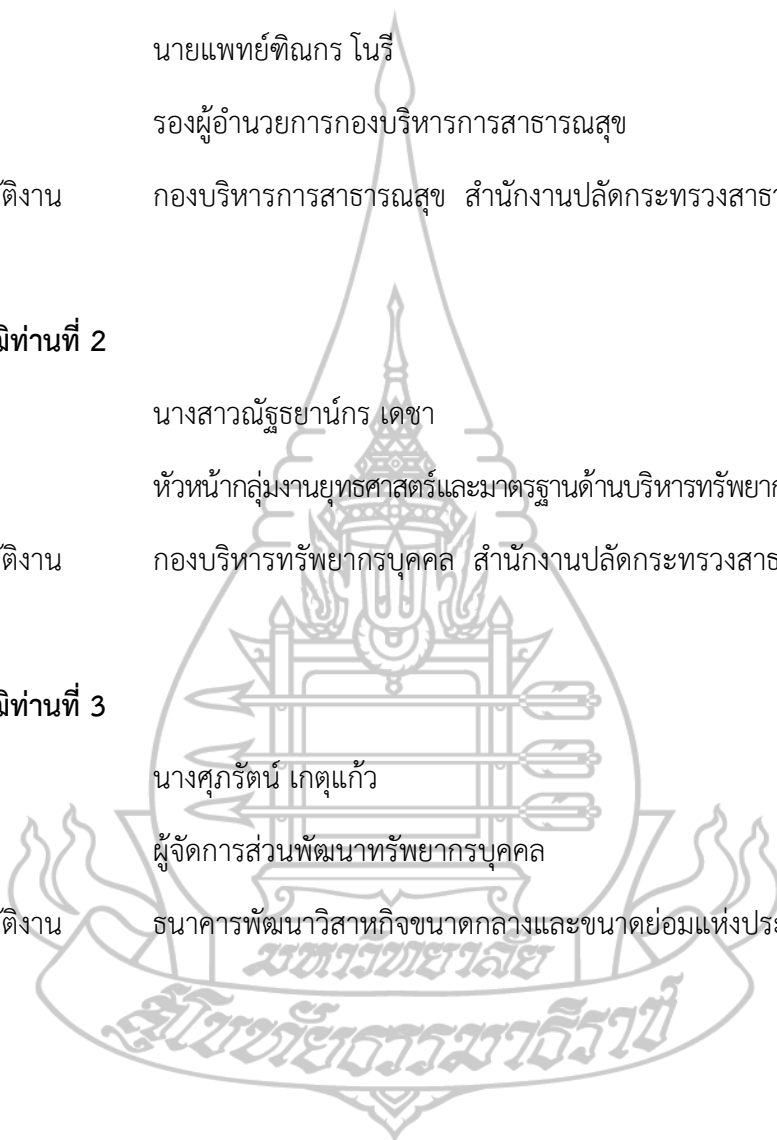
ชื่อ – สกุล นายแพทย์ฉัตรกร โนรี
 ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการกองบริหารการสาธารณสุข
 สถานที่ปฏิบัติงาน กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2

ชื่อ – สกุล นางสาวณัฐธยาน์กร เดชา
 ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
 สถานที่ปฏิบัติงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3

ชื่อ – สกุล นางศุภรัตน์ เกตุแก้ว
 ตำแหน่ง ผู้จัดการส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 สถานที่ปฏิบัติงาน ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย



ผลการพิจารณาแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิ ตารางดัชนีค่าความสอดคล้อง (IOC)
เรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร
กองบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

| ที่ | ข้อความ | ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | IOC | แปลผล |
|---|--|-----------------------------|---------|---------|------|--------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | |
| ด้านปัจจัยส่วนบุคคล | | | | | | |
| 1 | เพศ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2 | อายุ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3 | ระดับการศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4 | ตำแหน่ง | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5 | ระยะเวลาการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6 | รายได้ต่อเดือน | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน | | | | | | |
| ด้านค่าตอบแทน | | | | | | |
| 7 | ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8 | ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 9 | ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการปรับเงินเดือน หรือค่าตอบแทน ตามความเหมาะสมและเป็นธรรม | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของที่ทำงาน | | | | | | |
| 10 | องค์กรของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 12 | องค์กรมีวัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของท่าน | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |

| ที่ | ข้อความคำถาม | ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | IOC | แปลผล |
|---|---|-----------------------------|---------|---------|------|--------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | |
| ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | | | | | | |
| 13 | ท่านสามารถแบ่งเวลาในปฏิบัติงานและเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวได้ | 1 | 1 | 0 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 14 | ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 15 | ท่านมีเวลาช่วงเลิกงานหรือวันหยุดให้กับครอบครัว เพื่อน อย่างเพียงพอ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ | | | | | | |
| 16 | องค์กรของท่านส่งเสริม สนับสนุน ให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 17 | ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ | 1 | 1 | 0 | 0.67 | ใช้ได้ |
| 18 | งานที่ท่านได้รับผิดชอบมีส่วนช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือแนวคิดใหม่ ๆ | 1 | 1 | 0 | 0.67 | ใช้ได้ |
| ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน | | | | | | |
| 19 | ท่านมีความรู้สึกมั่นคงกับตำแหน่งงานที่ท่านทำในปัจจุบัน | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 20 | ท่านมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามความรู้ ทักษะ และความสามารถของท่าน | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 21 | องค์กรมีการจัดสรรตำแหน่งงานหรือลักษณะของงานให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละคน | 1 | 0 | 1 | 0.67 | ใช้ได้ |
| ด้านประชาธิปไตยในองค์กร | | | | | | |
| 22 | ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบภายใต้ กฎระเบียบขององค์กรอย่างเต็มใจ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 23 | ท่านได้รับการปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงาน มีการให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |

| ที่ | ข้อความคำถาม | ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | IOC | แปลผล |
|---|---|-----------------------------|---------|---------|------|--------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | |
| 24 | องค์กรของท่านมีการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ด้านการทำงานร่วมกัน | | | | | | |
| 25 | องค์กรของท่านมีนโยบายเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 26 | ท่านทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 27 | ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสหรือยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ที่มีต่อการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม | | | | | | |
| 28 | งานที่ท่านรับผิดชอบมีประโยชน์ต่อสังคม | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 29 | ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 30 | องค์กรของท่านมีส่วนช่วยในการสร้างประโยชน์ให้กับประชาชน สังคม และประเทศชาติ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | | | | | | |
| 31 | ท่านสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 32 | ท่านมีความมานะ อดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 33 | ท่านพัฒนาขั้นตอนหรือวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |

| ที่ | ข้อความคำถาม | ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | IOC | แปลผล |
|-------------------------------------|---|-----------------------------|---------|---------|------|--------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | |
| 34 | ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ทำหายความสามารถได้ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 35 | ท่านให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| การบริการที่ดี | | | | | | |
| 36 | ท่านให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ผู้รับบริการ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 37 | ท่านให้บริการที่เป็นมิตรและสุภาพ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 38 | ท่านตั้งใจแก้ไขปัญหาหรือหาแนวทางในการแก้ไขให้กับผู้รับบริการ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 39 | ท่านสร้างความพึงพอใจในการให้บริการอย่างสูงสุด | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 40 | ท่านให้บริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ | | | | | | |
| 41 | ท่านแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถในหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 42 | ท่านสามารถนำความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 43 | ท่านพัฒนาระบบการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 44 | ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ร่วมงานได้ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 45 | ท่านมีการวางแผนการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติงานจริง | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| การยึดมั่นในความถูกต้อง และจริยธรรม | | | | | | |
| 46 | ท่านปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ตนเอง | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 47 | ท่านยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพเพื่อประโยชน์ของทางราชการ | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |

| ที่ | ข้อความคำถาม | ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ | | | IOC | แปลผล |
|----------------------------|--|-----------------------------|---------|---------|------|--------|
| | | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | |
| 48 | ท่านมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 49 | ท่านมีอุดมการณ์ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ตามกฎหมาย | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 50 | ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| การทำงานเป็นทีม | | | | | | |
| 51 | ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานในการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 52 | ท่านสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกในทีม | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 53 | ท่านรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 54 | ในทีมและเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 55 | ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือวางแผนการทำงาน | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม | | | | | | |
| 56 | ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม | 1 | 1 | 1 | 1.00 | ใช้ได้ |



ประวัติผู้ศึกษา

| | |
|-------------------|--|
| ชื่อสกุล | นางสาวจิราภรณ์ อุดจิ่ง |
| วัน เดือน ปี เกิด | 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2536 |
| สถานที่เกิด | อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น |
| ที่อยู่ปัจจุบัน | จังหวัดนนทบุรี |
| ประวัติการศึกษา | วิทยาศาตรบัณฑิต (จุลชีววิทยาอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พ.ศ. 2559 สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2566 |
| ประวัติการทำงาน | สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข จังหวัดนนทบุรี นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ |

