

ความสัมพันธ์ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง

เกศรา โขคน้ำชัยสิริ^a

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีรูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมผสาน เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 211 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.358 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.527) 2) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจทำนายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ ร้อยละ 22 ($R^2_{adj}=0.22$) 3) ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านกลยุทธ์และด้านบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจทำนายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ ร้อยละ 63.5 ($R^2_{adj}=0.635$) 4) ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ความมั่นคงของงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจทำนายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ถึงร้อยละ 86.5 ($R^2_{adj}=0.865$) และ 5) ปัจจัยสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจทำนายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ถึงร้อยละ 22 ($R^2_{adj}=0.22$) ผลของวิจัยนำไปสู่การวางแผนเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนการดำเนินงานต่อไป

คำสำคัญ: ปัจจัยการทำงาน; ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร; สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน

* นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

^a Corresponding author: เกศรา โขคน้ำชัยสิริ Email: siri.ketsara@gmail.com

รับบทความ: 6 เม.ย. 68; รับบทความแก้ไข: 20 เม.ย. 68; ตอปรับตีพิมพ์: 21 เม.ย. 68; ตีพิมพ์ออนไลน์: 29 พ.ค. 68

Relationship between Work Factors and Their Impact on Employee Performance in Metropolitan Health and Wellness Institution

Ketsara Choknumchaisiri^{*a}

Abstract

This study employed a mixed-methods research design to examine the factors influencing work efficiency among personnel at the Urban Health Development Institute. Samples consisted of 211 individuals, including civil servants, permanent employees, government employees, and Ministry of Public Health personnel. Data were collected using questionnaires, and statistical analyses were conducted using descriptive statistics and multiple regression analysis.

Findings revealed that: 1) overall perception of work efficiency among the samples was at the highest level ($\bar{X}=4.358$, $SD=0.527$); 2) among personal characteristics, the level of education significantly influenced work efficiency at the 0.05 significance level, with a predictive power of 22% ($R^2_{adj}=0.22$); 3) work performance factors, specifically strategy and personnel, had a significant impact on work efficiency at the 0.05 significance level, with a predictive power of 63.5% ($R^2_{adj}=0.635$); 4) motivational and supportive factors, including job characteristics, responsibility, job achievement, and job security, significantly influenced work efficiency at the 0.05 significance level, with a predictive power of 86.5% ($R^2_{adj}=0.865$); and 5) Healthy Workplace Happy for Life, and promotes employee well-being significantly impacted work efficiency at the 0.05 significance level, with a predictive power of 22% ($R^2_{adj}=0.22$). The findings of this study provided valuable insights for policy planning and strategic development to enhance organizational efficiency and workforce performance.

Keywords: Work factors; Employee performance; Healthy Workplace Happy for Life

^{*} Public Health Technical Officer, Senior Professional Level, Metropolitan Health and Wellness institution, Department of Health, Ministry of Public Health

^a Corresponding author: Ketsara Choknumchaisiri Email: siri.ketsara@gmail.com

Received: Apr. 6, 25; Revised: Apr. 20, 25; Accepted: Apr. 21, 25; Published Online: May 29, 25

บทนำ

การบริหารองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และการบริหารจัดการที่ดีโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารงานบุคคล หากองค์กรปราศจากบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อน การบริหารจัดการงานต่าง ๆ จะไม่เกิดขึ้น และองค์กรไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้ อย่างไรก็ตามแม้ว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีทั้งความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี แต่หากบุคลากรเหล่านั้นขาดความตั้งใจ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพและอาจทำให้องค์กรประสบความล้มเหลวได้ ดังนั้น เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามที่คาดหวังจึงจำเป็นต้องมีปัจจัยที่ผู้บริหารต้องทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และจำเป็นต้องบริหารจัดการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดผลดีแก่องค์กรและส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรได้⁽¹⁾

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเกิดจากความพึงพอใจของบุคคลเอง จึงมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น หากองค์กรใดบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็อาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้คุณภาพของงานลดลง เกิดผลเสียต่อองค์กร นอกจากนี้ ยังเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารขององค์กรนั้น ดังนั้น ถ้าหากองค์กรใดเห็นถึงความสำคัญของการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตน มีความเข้าใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร และตระหนักอยู่เสมอว่าความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานนั้น สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลา⁽²⁾ Plowman & Peterson ได้ให้องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ 1) คุณภาพของงาน (Quality) คืองานที่มีคุณภาพสูง คุ่มค่า ผลงานมีความถูกต้องตามมาตรฐาน มีความรวดเร็ว ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการได้ 2) ปริมาณงาน (Quantity) คือ งานที่เกิดจากเป้าหมายขององค์กร ปริมาณงานเหมาะสมตามแผนงานที่กำหนด 3) เวลาที่ใช้ในงาน (Time) คือ เวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินงานจะต้องมีการกำหนดอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน ผลงานเสร็จตามกำหนด ส่งมอบงานตรงตามกำหนด และทำงานถูกต้อง รวดเร็ว และ 4) ค่าใช้จ่าย (Cost) คือ ค่าใช้จ่ายการดำเนินงานทั้งหมด ลงทุนน้อยที่สุดให้ได้ผลกำไรมากที่สุด⁽³⁾

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจและเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย โดยปัจจัยแรงจูงใจที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค่าจ้าง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงานอันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน เป็นปัจจัยที่ช่วยให้การทำงานมีความสุขสบายขึ้น ป้องกันไม่ใ้คนออกจากราน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี⁽⁴⁾

การสร้างสุขในที่ทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กรเพื่อมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ลดความเครียด ความขัดแย้งเกิดประสิทธิภาพในการรังสรรค์งานและตอบสนองต่อเป้าหมาย

และความสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางขององค์การอนามัยโลก กำหนดให้มีการสร้างเสริมสุขภาพในที่ทำงาน เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการดำเนินงานขององค์กรนั้น ๆ การมีสถานที่ทำงานที่ดี ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างองค์กรที่มีคุณภาพและยั่งยืน ส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์งานที่ดี การสร้างบรรยากาศในการทำงานโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวาส่งผลให้คนทำงานมีสุขภาพดีมีความสุขในการทำงาน การสร้างสมดุลชีวิตในที่ทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร เพื่อมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ลดความเครียด ความขัดแย้งภายในองค์กรเกิดประสิทธิภาพในการรังสรรค์งาน และตอบสนองต่อเป้าหมายและความสำเร็จของงาน⁽⁵⁾

กรมอนามัย ได้พัฒนามาตรฐานและจัดทำคู่มือ สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy workplace happy for life) ขึ้น เพื่อสร้างสมดุลชีวิตคนในองค์กรเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ด้วยการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมเอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย และจิตใจ ตามแนวคิดประชาชนมีสุขภาพดีระบบสุขภาพยั่งยืน คนทำงานมีความสุขในชีวิตและการทำงาน มีความปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เอื้อต่อการมีสุขภาพดีอย่างยั่งยืน การใส่ใจสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การผสมผสานกันอย่างอ่อนคลายเข้ามาในวิถีการทำงานจะช่วยลดความเครียด และรีเฟรชชีวิตระหว่างวันได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรู้สึกดี ต่อการทำงาน มีความกระตือรือร้น มีประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างสมดุลชีวิต Work-life balance ได้ดี⁽⁵⁾

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง มีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ซึ่งผลการศึกษาวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และผู้บริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์กรและประโยชน์ต่อผู้สนใจที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยเรื่องอื่น ๆ ต่อไป

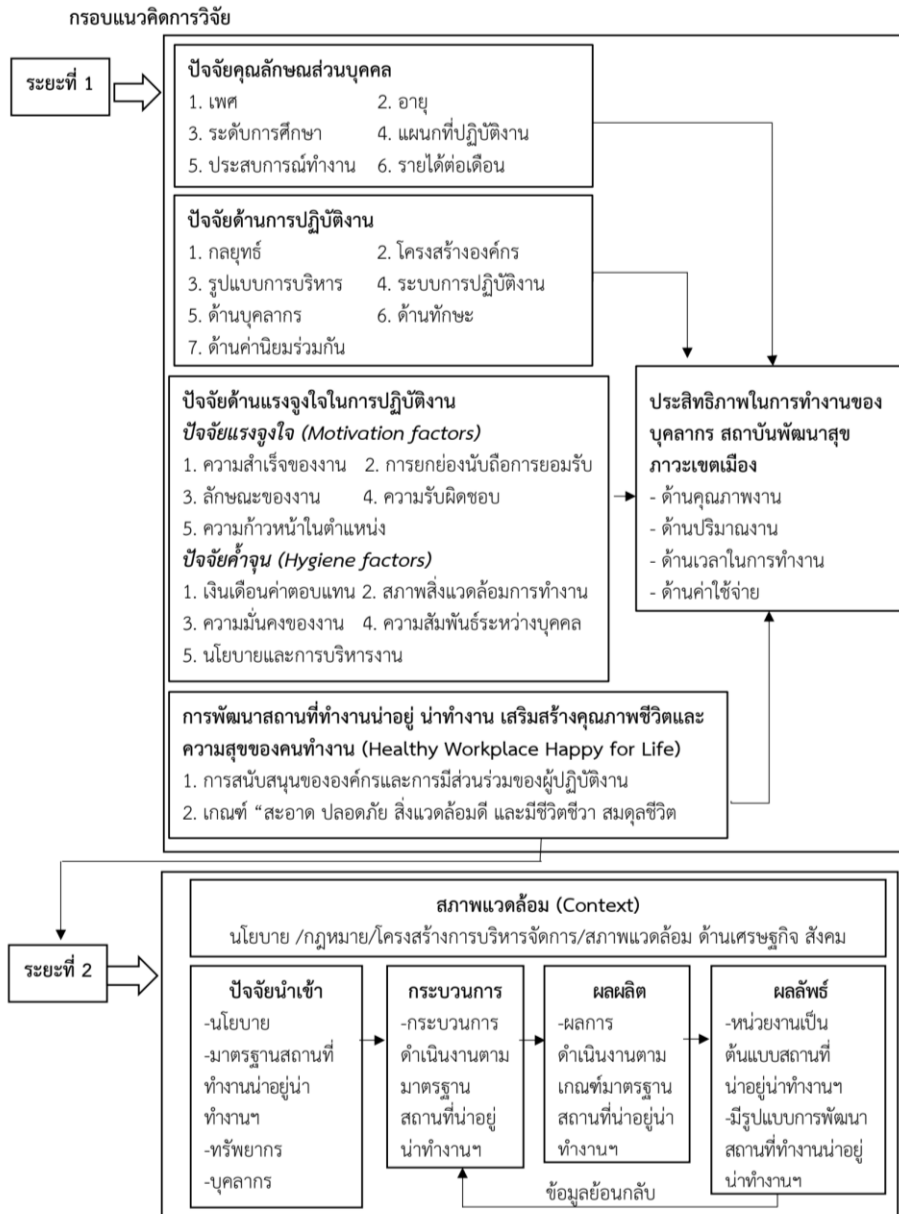
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง
3. เพื่อศึกษาผลการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และมีความสุขของคนทำงาน ของสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำกรอบแนวคิดการวิจัย 7s McKinsey Framework และทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) อ้างถึงใน บัณฑิต ฉายาจรพันธ์⁽⁴⁾ แนวคิดประสิทธิภาพในการทำงานของ Peterson and Plowman อ้างถึงใน อิงครัต จันทรวงศ์⁽⁶⁾ แนวคิดของการดำเนินงาน

ตามแนวทางสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน⁽⁵⁾ และแนวคิดการประเมินและติดตามผลแบบ CIPP Model อ้างถึงใน มานะ ลักษณะมีรุโณทัย⁽⁷⁾ มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และระยะที่ 2 ศึกษาผลการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและมีความสุขของคนทำงาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed method research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานที่สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ปีงบประมาณ 2568 จำนวน 211 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์คุณสมบัติ (Purposive sampling) เก็บข้อมูลทั้งหมดจากประชากรที่ศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

เกณฑ์การให้คะแนนของข้อคำถามในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 5 ซึ่งแต่ละข้อคำถาม มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ (น้อยที่สุด-มากที่สุด ให้คะแนน 1-5 คะแนน) เกณฑ์การแปลผล ผู้วิจัยใช้วิธีคิดจากการหาค่าพิสัย⁽⁸⁾ โดยการใช้คะแนนค่าสูงสุดลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุด จากนั้นหารด้วยระดับที่ต้องการแบ่งค่า เพื่อหาช่วงคะแนน ได้ค่าพิสัย เท่ากับ 0.8 เมื่อได้ช่วงคะแนนแล้วจึงนำมากำหนดเกณฑ์การให้คะแนนพร้อมแปลผลคะแนน แบ่งคะแนนได้ 5 ระดับ โดยในแต่ละระดับมีช่วงคะแนนเท่ากับ 0.8 คะแนน ซึ่งสามารถแบ่งเกณฑ์คะแนนได้ ดังนี้⁽⁸⁾

4.21-5.00	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
2.61-3.40	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
1.00-1.80	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

2. แบบรายงานผลการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน

เกณฑ์การให้คะแนน พิจารณาตามเกณฑ์การประเมินว่ารายการที่ประเมินนั้น ผ่านหรือไม่ผ่าน เกณฑ์การประเมิน (ผ่านเกณฑ์ ได้คะแนน 1 คะแนน และไม่ผ่านเกณฑ์ ได้คะแนน 0 คะแนน) คะแนนเต็ม 54 คะแนน โดยผ่านเกณฑ์ หมายถึง สภาพที่ได้มาตรฐาน ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และไม่ผ่านเกณฑ์ หมายถึง สภาพที่ต่ำกว่าเกณฑ์ จำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไข

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำผลการพิจารณาและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน มาเพื่อปรับปรุงแบบสอบถามการวิจัย โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในการพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จากการหาความสอดคล้อง IOC ในทุกข้อคำถามนั้น มีค่าเท่ากับ 1.00 หากข้อคำถามใดที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 จะคัดเลือกไว้ ส่วนข้อคำถามใดที่มี ค่า IOC น้อยกว่า 0.50 นำมาปรับปรุงแก้ไขหรือตัดออกจากแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ⁽⁹⁾ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่มีคุณสมบัติเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach' s alpha coefficient)

โดยกำหนดเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.7 ซึ่งแบบสอบถามการวิจัยได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.899 สามารถนำแบบสอบถามการวิจัยไปใช้ได้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ข้อมูลปฐมภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถาม ให้กับบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง ใช้เวลาในการตอบประมาณ 10-15 นาที
- 2) ข้อมูลทุติยภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และแบบรายงานผลการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานที่ทำงาน นำมาทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานเพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามทีละคู่ เพื่อทดสอบไม่ให้เกิดความสัมพันธ์กันเองของตัวแปร หรือเป็นอิสระต่อกัน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลายตัวแปร เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามใช้สถิติ Multiple regression analysis หรือการถดถอยพหุคูณ แบบ Enter เพื่อวิเคราะห์หาตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม หรือตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไปส่งผลต่อตัวแปรตามหนึ่งตัว

การพิทักษ์สิทธิของอาสาสมัคร

โครงการวิจัยได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ กรมอนามัย ใบบรรองโครงการวิจัย รหัสโครงการวิจัย 823/2568 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2568 และได้รับอนุญาตดำเนินการวิจัยจากแหล่งข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัยแก่ผู้เข้าร่วมการวิจัย โดยให้ลงนามยินยอมก่อนเข้าร่วมการวิจัย

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 211 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 82 เพศชาย ร้อยละ 18 มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี สูงสุด ร้อยละ 48.3 รองลงมาคือ อายุ 21-30 ปี ร้อยละ 27 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่กลุ่มอำนวยการ ร้อยละ 20.5 รองลงมาคือ กลุ่มการพยาบาล ร้อยละ 20 มีประสบการณ์การทำงานสูงสุดคือ 11 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 46 รองลงมาคือ 1-5 ปี 11 เดือน ร้อยละ 30.8 ซึ่งส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 37 รองลงมาคือ มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 33.6

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

ตารางที่ 1 ระดับของปัจจัยด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกรายด้านและรวมทุกด้าน (n=211)

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านกลยุทธ์	4.32	0.631	มากที่สุด	1
ด้านโครงสร้างองค์กร	4.25	0.694	มากที่สุด	4
ด้านรูปแบบการบริหาร	4.20	0.711	มากที่สุด	5
ด้านระบบการปฏิบัติงาน	4.29	0.652	มากที่สุด	3
ด้านบุคลากร	4.25	0.642	มากที่สุด	4
ด้านทักษะ	4.31	0.651	มากที่สุด	2
ด้านค่านิยมร่วมกัน	4.31	0.651	มากที่สุด	2
รวม	4.272	0.606	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.272 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.606) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านกลยุทธ์ รองลงมาคือ ด้านทักษะ ด้านค่านิยมร่วมกัน และด้านระบบการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

ตารางที่ 2 ระดับของปัจจัยจูงใจของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกรายด้านและรวมทุกด้าน (n=211)

ปัจจัยแรงจูงใจ	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านความสำเร็จของงาน	4.370	0.557	มากที่สุด	1
ด้านการยกย่องนับถือการยอมรับ	4.233	0.629	มากที่สุด	4
ด้านลักษณะของงาน	4.256	0.594	มากที่สุด	3
ด้านความรับผิดชอบ	4.334	0.618	มากที่สุด	2
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.201	0.724	มาก	5
รวม	4.279	0.549	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.279 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.549) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ระดับของปัจจัยค่าจ้างของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกรายด้านและรวมทุกด้าน (n=211)

ปัจจัยค่าจ้าง	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	4.055	0.799	มาก	5
ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมการทำงาน	4.173	0.655	มาก	4
ด้านความมั่นคงของงาน	4.310	0.590	มากที่สุด	3
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.386	0.589	มากที่สุด	1
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.319	0.593	มากที่สุด	2
รวม	4.255	0.575	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.255 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.575) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารงานและด้านความมั่นคงของงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน (n=211)

เกณฑ์การประเมิน	คะแนนเต็ม	ค่าเฉลี่ยผลการประเมินตามเกณฑ์	SD
ส่วนที่ 1 การสนับสนุนขององค์กรและการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน	5	4.957	0.298
ส่วนที่ 2 เกณฑ์สะอาด	11	11.735	0.843
ส่วนที่ 2 เกณฑ์ความปลอดภัย	12	11.829	0.816
ส่วนที่ 2 สิ่งแวดล้อมดี	9	8.839	0.634
เกณฑ์มีชีวิตชีวาและสมดุลชีวิต ระดับพื้นฐาน	5	4.957	0.225
เกณฑ์มีชีวิตชีวาและสมดุลชีวิต ระดับดี	2	1.976	0.181
เกณฑ์มีชีวิตชีวาและสมดุลชีวิต ระดับดีมาก	9	7.810	0.692
เกณฑ์มีชีวิตชีวาและสมดุลชีวิต ระดับดีเยี่ยม	1	0.98	0.152
คะแนนรวม	54	53.081	3.104

ตารางที่ 4 พบว่า จากการประเมินสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง พบว่า มีคะแนนรวมทุกด้าน คะแนนเฉลี่ย 53.081 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.104 (คะแนนเต็ม 54 คะแนน)

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานของสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

ตารางที่ 5 ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกรายด้านและรวมทุกด้าน (n=211)

ประสิทธิภาพการทำงาน	\bar{x}	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านคุณภาพงาน	4.409	0.549	มากที่สุด	1
ด้านปริมาณงาน	4.377	0.566	มากที่สุด	3
ด้านเวลาในการทำงาน	4.256	0.594	มากที่สุด	4
ด้านค่าใช้จ่าย	4.389	0.571	มากที่สุด	2
รวม	4.358	0.527	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.358 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.527) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านคุณภาพงาน รองลงมาคือด้านค่าใช้จ่ายและด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และหาปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรฯ

ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพการทำงาน			t	p-value
	B	SE	Beta		
ค่าคงที่	4.035	0.230		17.540	0.000
เพศ	0.017	0.097	0.013	0.177	0.859
อายุ	0.023	0.051	0.051	0.445	0.657
การศึกษา	0.123	0.051	0.237	2.421	0.016*
แผนกที่ปฏิบัติงาน	-0.017	0.010	-0.125	-1.652	0.100
ประสบการณ์ทำงาน	0.024	0.057	0.049	0.427	0.670
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	-8.963	0.051	0.000	-0.002	0.999

$R^2_{adj}=0.22$, $R^2=0.50$, $R=0.223$, Durbin-Watson=1.888 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจทำนายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ ร้อยละ 22 ($R^2_{adj}=0.22$)

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรฯ

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน			t	p-value
	B	SE	Beta		
ค่าคงที่	1.350	0.162		8.331	0.000
กลยุทธ์	0.395	0.067	0.473	5.891	0.000*
โครงสร้างองค์กร	0.093	0.071	0.122	1.304	0.194
รูปแบบการบริหาร	0.041	0.071	0.056	0.583	0.561
ระบบการปฏิบัติงาน	-0.064	0.082	-0.079	-0.779	0.437
ด้านบุคลากร	0.166	0.082	0.202	2.023	0.044*
ด้านทักษะ	-0.063	0.074	-0.078	-0.845	0.399
ด้านค่านิยมร่วมกัน	0.134	0.084	0.165	1.588	0.114

$R^2_{adj}=0.635$, $R^2=0.648$, $R=0.805$, Durbin-Watson=1.980 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 7 พบว่า การวิเคราะห์โดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Enter ในปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน 7 ปัจจัย พบว่า มีปัจจัยทำนาย 2 ตัว คือ ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านกลยุทธ์ และด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจทำนายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพระดับเขตเมืองได้ ร้อยละ 63.5 ($R^2_{adj}=0.635$)

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจุดใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรฯ

ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน	ประสิทธิภาพการทำงาน			t	p-value
	B	SE	Beta		
ค่าคงที่	0.271	0.121		2.249	0.026
ความสำเร็จของงาน	0.184	0.037	0.194	4.941	0.000*
การยกย่องนับถือการยอมรับ	0.042	0.046	0.050	0.914	0.362
ลักษณะของงาน	0.357	0.056	0.402	6.421	0.000*
ความรับผิดชอบ	0.120	0.046	0.141	2.612	0.010*
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	-0.041	0.040	-0.057	-1.029	0.305
เงินเดือนค่าตอบแทน	-0.033	0.036	-0.050	-0.906	0.366
สภาพสิ่งแวดล้อมการทำงาน	0.072	0.044	0.090	1.664	0.098
ความมั่นคงของงาน	0.153	0.041	0.172	3.697	0.000*
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.000	0.044	0.000	0.010	0.992
นโยบายและการบริหารงาน	0.093	0.051	0.105	1.837	0.068

$R^2_{adj}=0.865$, $R^2=0.871$, $R=0.934$, Durbin-Watson=1.740 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 8 พบว่า การวิเคราะห์โดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Enter ในปัจจัยจูงใจและปัจจัย
 ค้ำจุน 10 ปัจจัย พบว่า มีปัจจัยทำนาย 4 ตัว คือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน
 ความมั่นคงของงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพ
 เขตเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจทำนายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
 สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ประมาณร้อยละ 86.5 ($R^2_{adj}=0.865$)

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์การตรวจประเมินสถานที่ทำงานน่ายู่ นำทำงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุข
 ของคนทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง

ปัจจัย	ประสิทธิภาพการทำงาน			t	p-value
	B	SE	Beta		
ค่าคงที่	2.873	0.616		4.661	0.000
สถานที่ทำงานน่ายู่ นำทำงานฯ	0.028	0.012	0.165	2.413	0.017*

$R^2_{adj}=0.22$, $R^2=0.27$, $R=0.165$, Durbin-Watson=1.777 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 9 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Enter พบว่า ปัจจัยสถานที่ทำงาน
 น่ายู่ นำทำงานฯ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจทำนายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้
 ร้อยละ 22 ($R^2_{adj}=0.22$)

ระยะที่ 2 ศึกษาผลการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานที่ทำงานน่ายู่ นำทำงาน
 เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน

ตารางที่ 10 ผลตรวจประเมินสถานที่ทำงาน น่ายู่ นำทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุข
 ของคนทำงานฯย้อนหลัง 4 ปี (2564-2567)

เกณฑ์การประเมิน	คะแนน เต็ม	คะแนนที่ได้			
		ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
ส่วนที่ 1 การสนับสนุนขององค์กรและ การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน	5	5.0	5	5	5
ส่วนที่ 2 เกณฑ์สะอาด	11	9.6	11.0	11.0	11.0
ส่วนที่ 2 เกณฑ์ความปลอดภัย	12	10.7	11.8	12.0	12.0
ส่วนที่ 2 สิ่งแวดล้อมดี	9	8.8	9.0	9.0	9.0
เกณฑ์มีชีวิตชีวาและสมดุลชีวิต ระดับพื้นฐาน	5	5.0	4.5	5.0	5.0
เกณฑ์มีชีวิตชีวาและสมดุลชีวิต ระดับดี	2	2.0	2.0	2.0	2.0
เกณฑ์มีชีวิตชีวาและสมดุลชีวิต ระดับดีมาก	9	5.0	8.65	9.0	9.0
เกณฑ์มีชีวิตชีวาและสมดุลชีวิต ระดับดีเยี่ยม	1	0.0	0.3	0.3	1.0
คะแนนรวม	54	46.1	52.25	53.3	54.0

การอภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านการศึกษา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจทำนายประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรได้ร้อยละ 22 ($R^2_{adj}=0.22$)

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านกลยุทธ์และด้านบุคลากร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจทำนายประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรได้ ร้อยละ 63.5 ($R^2_{adj}=0.635$) สอดคล้องกับการศึกษาของ นวลพรรณ บุญฤทธิ์⁽¹⁰⁾ ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าปัจจัย ด้านกลยุทธ์ และด้านบุคลากรมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน พบว่า ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงของงาน สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจทำนายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ ร้อยละ 86.5 ($R^2_{adj}=0.865$) สอดคล้องกับการศึกษาของ นวลพรรณ บุญฤทธิ์⁽¹⁰⁾ ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน ความมั่นคงในงาน สภาพในการทำงาน ลักษณะงานที่สร้างสรรค์ มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์⁽¹¹⁾ ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของดวงใจ วุฒิประเสริฐ⁽¹²⁾ ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขายและบริการลูกค้า องค์การบริษัท ทีโอที จำกัด ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีผล ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ธัญญณ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ⁽¹³⁾ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอัมรินทร์ บู้ค เซ็นเตอร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานคือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน น่าอยู่ น่าทำงาน สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ถึงร้อยละ 22 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของพรนิกาญจน์ วังกู่ม⁽¹⁴⁾ ที่ได้ศึกษาการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐาน “สถานที่ ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน” ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความสุข และสุขภาพของคนทำงาน โดยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้โครงการ Healthy workplace happy for life สามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร การสร้างการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ในองค์กร การส่งเสริมการขับเคลื่อนงานอย่างต่อเนื่อง การกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ การมอบหมาย

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรง การกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่การดำเนินงานอย่างชัดเจน การสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ และการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดบางประการที่ทำให้สถานประกอบการบางแห่งไม่สามารถดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานได้ เช่น นโยบายขององค์กรที่ยังไม่สอดคล้อง กลไกหรือกระบวนการภายในที่ไม่เอื้อต่อการบูรณาการงาน การสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่ไม่ครอบคลุม รวมถึงการขาดเทคโนโลยีในการควบคุมกำกับงานที่ทันสมัย ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นภาระที่เพิ่มขึ้นต่อเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของการดำเนินงาน ทั้งนี้ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพันธุ์ เวลา และคณะ⁽¹⁵⁾ ที่ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงาน Healthy Workplace Happy for Life มาจากการมีนโยบายที่ดี บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมมากขึ้น และมีการพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพ ความสุข และประสิทธิภาพของบุคลากรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) กำหนดนโยบายด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี องค์กรควรมีแนวทางหรือข้อกำหนดที่ชัดเจนเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพกายและใจของพนักงาน เช่น การกำหนดเวลาพักที่เหมาะสม การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต
- 2) ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตรและยืดหยุ่น ควรส่งเสริมการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible work) เช่น การทำงานแบบ Hybrid หรือการกำหนดเวลาเข้างานที่เหมาะสมกับแต่ละแผนก เพื่อช่วยให้พนักงานมี Work-life balance ที่ดีขึ้น
- 3) สนับสนุนสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ องค์กรควรมีสวัสดิการที่ครอบคลุม เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี บริการให้คำปรึกษาด้านจิตวิทยา ประกันสุขภาพที่ครอบคลุมด้านสุขภาพจิต และการสนับสนุนค่าฟิตเนส หรือกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติ

- 1) ข้อเสนอแนะด้านการออกแบบสถานที่ทำงาน
 - 1.1) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อสุขภาพ ออกแบบพื้นที่ทำงานให้มีแสงธรรมชาติและการระบายอากาศที่ดี ใช้เฟอร์นิเจอร์ที่รองรับสรีรศาสตร์ (Ergonomic furniture) เช่น เก้าอี้ปรับระดับและโต๊ะทำงานที่เหมาะสม จัดให้มีโซนสีเขียว เช่น สวนขนาดเล็กหรือมุมต้นไม้ภายในอาคาร
 - 1.2) สร้างพื้นที่สำหรับการพักผ่อนและฟื้นฟูพลังงาน จัดให้มีห้องพักผ่อน (Relaxation room) หรือโซนเงียบสำหรับการทำงานที่ต้องใช้สมาธิสูง มีพื้นที่สำหรับออกกำลังกาย เช่น ห้องโยคะ ลู่วิ่ง หรือโซนออกกำลังกายเบา ๆ
- 2) ข้อเสนอแนะด้านเทคโนโลยีและการบริหารงาน
 - 2.1) ใช้เทคโนโลยีช่วยลดความเครียดในการทำงาน ใช้ระบบอัตโนมัติ (Automation) ในงานที่ซ้ำซ้อนเพื่อช่วยลดภาระงานที่ไม่จำเป็น จัดให้มีแพลตฟอร์มสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อลดความซับซ้อนของงาน เช่น Microsoft Teams, Slack หรือ Notion

2.2) พัฒนาระบบการบริหารที่เปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็น โดยใช้แบบสอบถามหรือแพลตฟอร์มรับฟังเสียงบุคลากร จัดให้มีช่องทางสำหรับการพูดคุยหรือร้องเรียนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานโดยไม่เปิดเผยตัวตน

3) ข้อเสนอแนะด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร

ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในทีมจัด Team building หรือกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้พนักงานมีความสามัคคี จัดกิจกรรมเพื่อสังคม (CSR) เพื่อส่งเสริมความร่วมมือระหว่างพนักงานและสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร มีมาตรการป้องกันและแก้ไขความขัดแย้งในองค์กร จัดอบรมเกี่ยวกับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีหน่วยงานหรือที่ปรึกษาภายในองค์กรที่สามารถช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1) ควรมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในผู้รับบริการ เพื่อให้ได้ความคิดเห็นจากผู้รับบริการมาวิเคราะห์และปรับปรุงเรื่องการให้บริการ

2) ควรมีการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางด้านสุขภาพและความสมดุลชีวิตของหน่วยงานที่ขับเคลื่อนตามมาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานฯ นำไปสู่การพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานต่อไป

3) ศึกษาประเด็นเพิ่มเติม เช่น ผลกระทบของ Healthy workplace ต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กร (Employee engagement) การเปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่มีนโยบายส่งเสริมสุขภาพที่ดีและองค์กรที่ไม่มีการศึกษา ผลกระทบของรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรัสวดี อรุณวารากรณ์ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิตและการพัฒนาอย่างยั่งยืน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ให้คำแนะนำ คำชี้แนะ ให้คำปรึกษาในการทำวิจัย และขอขอบพระคุณบุคลากรสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมืองที่ทำให้ผลการวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. ประเสริฐ อุไร. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก; 2559.
2. อัครเดช ไม้จันทร์, นุจรีย์ แซ่จิว. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี. 2561; 5(1):95-122.
3. สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง [การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ; 2558.

4. บัณฑิต ฉายาจรพันธ์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การกรณีศึกษา บริษัท รักษาความปลอดภัย ไทยซีคอม จำกัด [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2564.
5. สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life). นนทบุรี: กรมอนามัย; 2564.
6. อิงครัต จันทรวงศ์. ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์]. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2566.
7. มานะ ลักษมีอุไร. การวิเคราะห์โครงการและการประเมินผลและติดตาม ภายใต้ “การอบรมหลักสูตร Mini นบส. กรมอนามัย รุ่นที่ 1/2568”. กรุงเทพฯ: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (บางเขน); 2568.
8. อีรวุฒิ เอกะกุล. ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี; 2543
9. บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น; 2556
10. นลพรรณ บุญฤทธิ์. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2558.
11. สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา. วารสารสิรินธรปริทรรศน์. 2563;21(2):340-54.
12. ดวงใจ วุฒิประเสริฐ. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักขายและบริการลูกค้า องค์การบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) [การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธนบุรี; 2556.
13. ธัญญณ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท อัมรินทร์บุ๊คเซ็นเตอร์ จำกัด [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2553.
14. กาญจนา ว่างม. สถานการณ์ข้อมูลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงานเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน (Healthy Workplace Happy for Life) และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องที่มีใช้ในการประเมินหน่วยงาน. นนทบุรี: สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข; 2561.
15. จักรพันธ์ เวลา, เทอดศักดิ์ พรหมอารักษ์, วิโรจน์ เขมรัมย์. รูปแบบการพัฒนาศูนย์การทำงานน่าอยู่ นำทำงานของโรงพยาบาลดอนมดแดง อำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2560;36(2):243-8.