

# คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดสงขลา

## The Quality of Work Life Affecting Work Efficiency of Healthcare Personnel in Songkhla Provincial Health Office.

เครือหงส์ วรรณบริบูรณ์<sup>1</sup> และดร. ประพันธ์ วงศ์บางโพ<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลา (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลาที่แตกต่างกัน (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลา โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form ในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ T-Test , One-Way ANOVA และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษา พบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับดี (2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลาแตกต่างกันตามเพศ สถานภาพ ประเภทตำแหน่งงาน ประเภทของงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (3) คุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสและพัฒนาความสามารถตนเอง และด้านค่านึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลา

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สาธารณสุขจังหวัดสงขลา

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup> อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

### Abstract

This research aims to (1) To investigate the quality of working life and the operational efficiency of healthcare professionals at Songkhla Province Public Health Office. (2) To compare the operational efficiency based on various factors among healthcare personnel. (3) To examine the impact of working conditions on operational efficiency. Data was collected using an online questionnaire through Google Form, targeting a sample group of 400 individuals. The data was analyzed using descriptive statistics, T-Test, One-Way ANOVA, and Multiple Regression Analysis. Key findings of the study indicate that (1) the quality of working life and operational efficiency of healthcare personnel in Songkhla province are at a satisfactory level, (2) the operational efficiency varies based on factors such as gender, marital status, job position, type of work, and work experience, and (3) the five specific aspects of working life quality, including career advancement and job stability, work-life balance, social integration or collaboration, opportunities for self-development, and consideration of societal benefits and responsibilities, positively influence the operational efficiency of healthcare personnel at the Songkhla Province Public Health Office.

**Keywords:** quality of work life, operational efficiency, Songkhla Provincial Health Office

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชน การดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลในการสร้างหลักประกันสุขภาพให้ประชาชนสามารถเข้าถึง การได้รับบริการที่มีคุณภาพตามความจำเป็นอย่างเสมอภาค เท่าเทียม ประกอบกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) ส่งผลต่อระบบบริการสุขภาพและมีผลต่อการพัฒนาสุขภาพของประชาชน สำหรับสาธารณสุขจังหวัดสงขลา ทำหน้าที่ดูแลและให้บริการประชาชนในพื้นที่จังหวัดสงขลา รวมถึงพัฒนาคุณภาพการบริหารและการบริการ ตลอดจนควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจขององค์กร

ปัจจุบันระบบสาธารณสุขมีการเปลี่ยนแปลงพัฒนา ทั้งในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพการบริหารและการบริการ ทำให้เจ้าหน้าที่บุคลากรสาธารณสุขต้องเผชิญกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นในการพัฒนาคุณภาพการบริหารและการบริการให้สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและการเปลี่ยนแปลงของสังคม บุคลากรจึงเกิดความกดดันและต้องปรับตัวตลอดเวลา ส่งผลให้บุคลากรทางการแพทย์ลาออกจากระบบราชการเพิ่มสูงขึ้น บุคลากรทางการแพทย์จึงมีจำนวนลดลง (สำนักสารนิเทศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2566) ด้วยเหตุนี้สาธารณสุขจังหวัดสงขลาที่ประสบปัญหาเช่นเดียวกัน ทำให้มีปริมาณงานมากเมื่อเทียบกับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันทั่วทั้ง

ก่อให้เกิดความล่าช้าต่อการให้บริการช่วยเหลือผู้ป่วย ถึงแม้ว่าเจ้าหน้าที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว กลายเป็นภาระงานที่ล้นมือ รวมถึงการใช้ทรัพยากรในการรักษาพยาบาลของบางหน่วย ที่มีต้นทุนการบริการที่สูง เกินกว่างบประมาณที่มีอย่างจำกัด (กองเศรษฐกิจสุขภาพและหลักประกันสุขภาพ, 2567) ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุข ในโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (รายงานการตรวจราชการและนิเทศงาน, 2567) กลายเป็นปัญหาด้านการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลาที่ด้อยประสิทธิภาพ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร สำหรับบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาชีพ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาชีพ บุคลากรสายสนับสนุนงานบริหาร ซึ่งแต่ละสายงานได้รับค่าตอบแทนจำนวนไม่เท่ากัน ขณะที่ปริมาณงานและเวลาการทำงานที่ใกล้เคียงกัน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไม่เป็นธรรม ดังเหตุการณ์ที่กลุ่มตัวแทนพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเข้าพบผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้เห็นความสำคัญทุกสายงานในระบบสาธารณสุขและขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ หรือกรณีตัวแทนกลุ่มลูกจ้างและพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ได้เข้าพบผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุขเพื่อหารือและแนวทางการแก้ปัญหาการปรับเพิ่มฐานเงินเดือนเพื่อให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน (Hfocus, 2566) นอกจากนี้ ยังพบว่าโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดสงขลา มีผู้ใช้บริการจำนวนมาก เมื่อเทียบกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้ซึ่งบุคลากรสาธารณสุขต้องรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้เสียสมดุลในชีวิตและต้องเสียสละเวลาส่วนตัว การที่มีจำนวนผู้ใช้บริการที่เพิ่มขึ้นนั้น มีผลต่อพื้นที่รองรับไม่เพียงพอเกิดความแออัด ไม่เอื้ออำนวยและไม่ปลอดภัยต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน อันตรายต่อสุขภาพอนามัยในระหว่างปฏิบัติงาน สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานเจ้าหน้าที่สาธารณสุขต้องได้รับการสนับสนุนและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

จากข้อมูลข้างต้นที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลา ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับผู้บริหารสำหรับการวางแผน การวางแผน นโยบายและยุทธศาสตร์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะหากบุคลากรในหน่วยงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานและจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลา
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลาที่แตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลา

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพชีวิตการทำงาน Richard E. Walton (1973) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจังโดยพิจารณาจากลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ให้ความสำคัญทางด้านความเป็นมนุษย์ (Humanistic) โดยทำการศึกษาสภาพแวดล้อมของบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ รวมถึงเกิดผลงานที่สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (1) ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและเป็นธรรม การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งผลประโยชน์อื่น (2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูก (3) ด้านโอกาสและพัฒนาความสามารถตนเอง โดยผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ ความรู้ความสามารถของตนเองจากการทำงาน (4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายงานแล้วสามารถเพิ่มความรู้และทักษะใหม่ๆ (5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (6) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ (7) ด้านคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

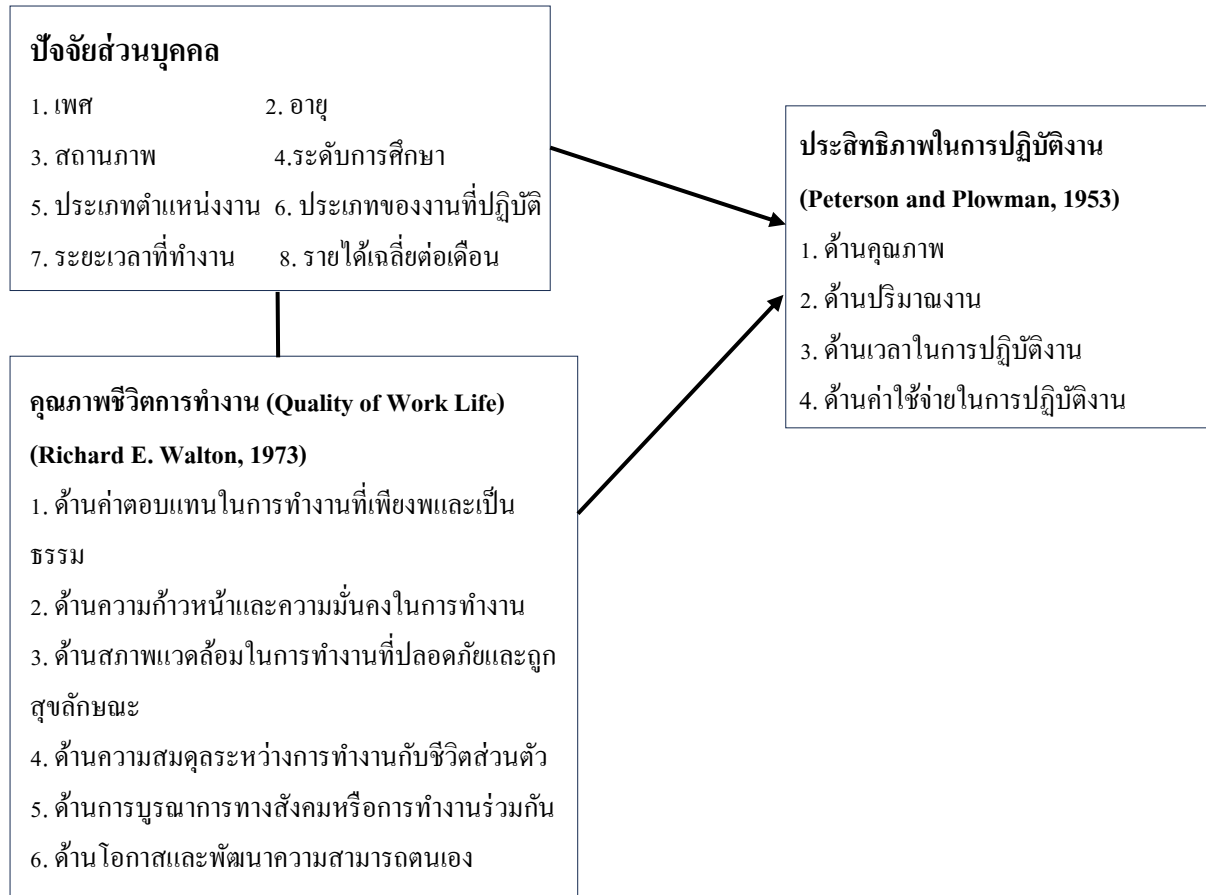
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Peterson and Plowman (1953) หมายถึง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กร และการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสมและต้นทุนน้อย ที่สุดทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านคุณภาพงาน ซึ่งผลปฏิบัติงานเป็นไปตามตัวชี้วัด ตามเกณฑ์ที่กำหนด มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานและตรงตามวัตถุประสงค์ (2) ด้านปริมาณงาน โดยปริมาณงานของบุคลากรมีความเหมาะสม และบุคลากรมีปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบที่เหมาะสม (3) ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งระยะเวลาที่บุคลากรต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานแล้วเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนดเวลาตามมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และ (4) ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน โดยองค์กรมีจัดสรรและใช้ทรัพยากรมีความเหมาะสม มีความคุ้มค่า ประหยัด รวมถึงการบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

รุ่งนภา เฟ่งรุ่งเรืองวงษ์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จังหวัดนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตอื่น ด้านการพัฒนาตนเองและความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน ตามลำดับ

วิภาลักษณ์ ดุจแสงทอง (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุข เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษา

พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลา

### วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากร ตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลา ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสังกัดพื้นที่สาธารณสุขจังหวัดสงขลา จำนวนทั้งหมด 2,982 คน (กลุ่ม

งานบริหารทรัพยากรบุคคล สาธารณสุขจังหวัดสงขลา, 30 มิถุนายน 2566) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) เริ่มจาก (1) แบ่งพื้นที่ตามอำเภอในจังหวัดสงขลาจำนวน 16 อำเภอ (2) เลือกอำเภอที่จำนวนบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลามากที่สุด 8 อำเภอ (3) กำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละอำเภอให้เท่าๆ กัน ได้อำเภอละ 50 คน โดยรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) จากกลุ่มตัวอย่างที่ยินดีให้ข้อมูล (Voluntary sampling) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วง ก.พ.- มี.ค. 2567

**เครื่องมือการวิจัย** แบบสอบถามประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลส่วนบุคคล ในรูปแบบของ checklist ตอนที่ 2-3 แบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลา โดยเป็นมาตราส่วน (rating scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีความเที่ยงตรง ได้ค่า IOC = 0.951 แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่คล้ายตัวอย่างจำนวน 30 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) = 0.972 แบบสอบถามนี้จึงมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

**การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ 2) คุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลา โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน ด้วยการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 โดยใช้สถิติ t-test สำหรับตัวแปรเพศ และใช้สถิติ F-test สำหรับข้อมูลส่วนบุคคลอื่น ๆ และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิจัย

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 274 คน (ร้อยละ 68.5) อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 160 คน (ร้อยละ 40) สถานภาพสมรส จำนวน 228 คน (ร้อยละ 57) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 308 คน (ร้อยละ 77) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 280 คน (ร้อยละ 70) ปฏิบัติงานในสายงานวิชาชีพหลัก จำนวน 305 คน (ร้อยละ 76.2) ประสบการทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 135 คน (ร้อยละ 33.8) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 162 คน (ร้อยละ 40.5)

**ตารางที่ 1** คุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลา

|                                                       | $\bar{X}$   | S.D.        | แปลผล                                      |
|-------------------------------------------------------|-------------|-------------|--------------------------------------------|
| 1. ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและเป็นธรรม       | 3.04        | 0.97        | คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับปานกลาง        |
| 2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน            | 3.83        | 0.78        | คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับดี             |
| 3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ | 4.24        | 0.71        | คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับดีมาก          |
| 4. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว        | 3.82        | 0.85        | คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับดี             |
| 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน         | 4.26        | 0.64        | คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับดีมาก          |
| 6. ด้านโอกาสและพัฒนาความสามารถตนเอง                   | 4.17        | 0.66        | คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับดี             |
| 7. ด้านค่านึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม      | 4.38        | 0.59        | คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับดีมาก          |
| <b>คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม</b>                      | <b>4.00</b> | <b>0.55</b> | <b>คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี</b>    |
| 1. ด้านคุณภาพ                                         | 4.15        | 0.63        | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ระดับดี        |
| 2. ด้านปริมาณงาน                                      | 4.15        | 0.66        | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ระดับดี        |
| 3. ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน                            | 4.13        | 0.67        | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ระดับดี        |
| 4. ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน                      | 4.28        | 0.60        | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ระดับดีมาก     |
| <b>ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม</b>               | <b>4.18</b> | <b>0.57</b> | <b>ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ระดับดี</b> |

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ (S.D.) 0.55 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่านึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 (S.D. = 0.59) รองลงมาด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 (S.D. = 0.64) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 (S.D. = 0.71) ด้านโอกาสและพัฒนาความสามารถตนเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (S.D. = 0.66) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (S.D. = 0.78) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (S.D. = 0.85) และด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 (S.D. = 0.97) ตามลำดับ

สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.18 (S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.28 (S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพและด้านปริมาณงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (S.D. = 0.63) และ (S.D. = 0.66) ตามลำดับ และด้านเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าน้อยที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (S.D. = 0.67) ตามลำดับ

**ตารางที่ 2** ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล           | t/F    | Sig    | ผลการทดสอบ    |
|---------------------------|--------|--------|---------------|
| เพศ                       | 4.01   | 0.000* | แตกต่างกัน    |
| อายุ                      | 1.272  | 0.283  | ไม่แตกต่างกัน |
| สถานภาพ                   | 3.413  | 0.034* | แตกต่างกัน    |
| ระดับการศึกษา             | 0.542  | 0.582  | ไม่แตกต่างกัน |
| ประเภทตำแหน่งงาน          | 12.998 | 0.000* | แตกต่างกัน    |
| ประเภทของงานที่ปฏิบัติ    | 10.676 | 0.000* | แตกต่างกัน    |
| ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | 3.787  | 0.011* | แตกต่างกัน    |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน      | 1.255  | 0.290  | ไม่แตกต่างกัน |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลา พบว่าปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ ประเภทตำแหน่งงาน ประเภทของงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4** วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลา

| ตัวพยากรณ์                                                                 | B     | Beta   | t      | Sig.   |
|----------------------------------------------------------------------------|-------|--------|--------|--------|
| ค่าคงที่                                                                   | 0.979 |        | 6.308  | 0.00   |
| ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและเป็นธรรม                               | 0.001 | 0.001  | 0.033  | 0.974  |
| ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน                                    | 0.101 | 0.139  | 3.125  | 0.002* |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ                         | 0.041 | -0.051 | -1.254 | 0.211  |
| ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว                                | 0.203 | 0.305  | 7.113  | 0.000* |
| ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน                                 | 0.113 | 0.129  | 2.900  | 0.004* |
| ด้านโอกาสและพัฒนาความสามารถตนเอง                                           | 0.101 | 0.117  | 2.309  | 0.021* |
| ด้านสำนึกถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม                               | 0.298 | 0.311  | 6.528  | 0.000* |
| $R^2 = 0.577$ , Adjusted $R^2 = 0.57$ , $F = 76.407$ , $Sig = 0.00*$       |       |        |        |        |
| $\hat{Y}_T = 0.979 + 0.101x_1 + 0.203x_2 + 0.113x_3 + 0.101x_4 + 0.298x_5$ |       |        |        |        |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลา โดยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลาสามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 38.9 ( $R^2 = 0.577$ ) จากสมการ YT สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสและพัฒนาความสามารถตนเอง และด้านค่านิยมถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลา เพิ่มขึ้น 0.101 หน่วย 0.203 หน่วย 0.113 หน่วย 0.101 หน่วย และ 0.298 หน่วย ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่ตัวแปรอื่น ๆ คงที่

### อภิปรายผล

**จากสมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลา มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จากการศึกษพบว่า

เพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน จากผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรเพศชายของสาธารณสุขจังหวัดสงขลาเป็นหัวหน้างานและอยู่ในตำแหน่งของผู้บริหาร ทำให้มีบทบาทภารกิจและหน้าที่ในงานที่ต้องใช้ความรอบคอบ คาดว่าจากงานที่ได้รับมอบหมายที่แตกต่างกันส่งผลทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาลักษณ์ จุแสงทอง (2565) ที่กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่าง เนื่องจากบุคลากรทุกคนมีหน้าที่ความรับผิดชอบและได้มอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ทำให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งโดยลักษณะงานของสายการแพทย์ที่ต้องมีการอยู่เวรรักษาหรือบริการผู้ป่วย คาดว่าผู้ที่มิมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้ายและสถานภาพโสดมีเวลาในการปฏิบัติงานและอยู่เวรนอกเวลางานมากกว่าผู้ที่มิมีสถานภาพสมรส ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุรัฐดา ต่ายเรียน (2566) ที่พบว่า บุคลากรทุกคนสามารถทำงานออกมาได้มีประสิทธิภาพได้ ขึ้นอยู่กับความตั้งใจของแต่ละบุคคลส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานออกมามีประสิทธิภาพ

ประเภทตำแหน่งงานในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ด้วยข้าราชการซึ่งมีการปฏิบัติงานและตัวประเมินชี้วัดคุณภาพงานที่ต้องรับผิดชอบมากกว่ากลุ่มอื่นๆ ทำให้เกิดความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติที่มีปริมาณมาก ซึ่งในบางครั้งทำให้ข้าราชการไม่สามารถบริหารจัดการกับงานที่เพิ่มมากขึ้นให้เสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้ข้าราชการมีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมน้อยกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา เฟ่งรุ่งเรืองวงศ์ (2561) กล่าวว่า อาจเนื่องมาจากการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขจะมีความแตกต่างกันตามวิชาชีพและความชำนาญเฉพาะ

ตามตำแหน่ง ซึ่งข้าราชการได้รับมอบหมายงานในหน้าที่รับผิดชอบจะเป็นงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อนกว่าตำแหน่งอื่น จึงอาจทำให้ตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประเภทของงานที่ปฏิบัติในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน เนื่องจากลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายที่แตกต่างของแต่ละสายงานในหน่วยงานสาธารณสุข ทำให้วิธีการทำงานและรูปแบบการทำงานที่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคณาณู อินทร์แก้ว (2562) ได้กล่าวว่า บุคลากรที่มีสายการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน แต่ถึงแม้สายงานที่ต่างกันบุคลากรปฏิบัติงาน แต่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีแนวโน้มประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น คาดว่าลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสายการแพทย์ทำให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในงานที่ต้องรับผิดชอบเป็นอย่างดี จึงทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของมูสตอฟา หมัดบินเฮด (2565) ที่พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปี มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งบุคลากรเหล่านั้นผ่านการเรียนรู้และปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย ก่อเกิดความชำนาญและทักษะต่างๆ มากมาย ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานย่อมสูงขึ้นตามประสบการณ์ในการทำงาน

**จากสมมติฐานที่ 2** คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลา จากการศึกษาพบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยหน่วยงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลาเป็นหน่วยงานรัฐ บุคลากรในหน่วยงานย่อมมีความมั่นคงสูง ทั้งนี้ ข้าราชการสาธารณสุขจังหวัดสงขลาย่อมได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ทำให้ข้าราชการมีมุ่งมั่นในการพัฒนาตัวเองเพื่อให้สามารถเข้าถึงโอกาสเหล่านั้น คาดว่าข้าราชการสามารถทำงานได้เป็นตามเกณฑ์คุณภาพและทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาลักษณ์ คุจแสงทอง (2565) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข เนื่องจากบุคลากรสาธารณสุขมองเห็นโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน ทำให้มีแรงจูงใจและเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานส่งผลให้งานที่ปฏิบัติมีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดี

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลาสามารถปรับตัวได้เป็นอย่างดี จากการแบ่งเวลาเพื่อกิจกรรมต่างๆ ส่งผลให้บุคลากรมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนาภรณ์ ทับทิมทอง (2565) ได้กล่าวว่า ถ้าหน้าเจ้าหน้าที่สามารถบริหารจัดการกับงานตามความสำคัญและเร่งด่วนได้เป็นระบบ ทำให้สามารถแบ่งเวลาสำหรับตนเองและครอบครัวได้ดีเช่นเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า บุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จากทำกิจกรรมกีฬาสานสัมพันธ์ และหน่วยงานมีการประชุมประจำเดือนเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้จากการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อมีปัญหาทำให้เกิดความร่วมมือและการให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี ส่งผลผลการปฏิบัติงานย่อมจะสำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลาตามเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ รัตนบุบผะ (2559) ได้กล่าวว่า การได้รับการยอมรับในสังคม หรือการเปิดโอกาสให้ทุกคนในหน่วยงานได้แสดงความคิดเห็น มาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสและพัฒนาความสามารถตนเอง มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานให้โอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถแก่ข้าราชการในสังกัดเป็นอย่างดี เช่น การได้รับเข้าร่วมการอบรมและประชุมพัฒนาศักยภาพบุคลากร และสัมมนาต่างๆ คาดว่าทำให้คุณภาพของงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศตวรรษ กงทอง (2563) ได้กล่าวว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานมีนโยบายให้ข้าราชการพัฒนาความรู้ ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่านิยมถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าหน่วยงานมีการทำประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่เสมอ เช่น การทำกิจกรรมร่วมกับภาคีเครือข่ายในการทำจิตอาสาพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ กิจกรรมฝึกอบรมช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) แก่นักเรียนในสถานศึกษา เป็นต้น เมื่อบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลาเต็มใจให้ความช่วยเหลือแก่สังคม ทำให้ประชาชนยินดีที่จะให้ความร่วมมือกับบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลาในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการให้บริการแก่ประชาชนมีคุณภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์ (2559) กล่าวว่า องค์การที่มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจและรู้สึกถึงการมีคุณค่าที่ได้ทำงานให้องค์กร ทำให้ผลการทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

1. จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลา กลุ่มข้าราชการมีแนวโน้มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมน้อยกว่ากลุ่มอื่น แต่เป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากสุด และจะเป็นกำลังสำคัญในการทำงานด้านสาธารณสุขจังหวัดสงขลา ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ผู้บริหารสาธารณสุขจังหวัดควรจัดให้มีการอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างข้าราชการรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ เพื่อจะได้เกิดการปรึกษาหารือในการวางแผนการทำงาน วิธีการรับมือสถานการณ์ฉุกเฉินและการแก้ไขปัญหาอย่างทันท่วงที เพื่อข้าราชการสามารถ

นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อคุณภาพของงานที่จะคงตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหน่วยงาน

2. จากการศึกษาพบว่า ด้านค่านึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ผู้บริหารสาธารณสุขจังหวัดสงขลาควรจัดสรรงบประมาณและส่งเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลาผ่านกิจกรรมสันตนาการทางสังคมเพิ่มขึ้น และทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ในกับชุมชนในพื้นที่โดยร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในชุมชนจังหวัดสงขลาทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเพิ่มมากขึ้น สามารถช่วยสร้างความเชื่อมั่นความเข้าใจระหว่างเจ้าหน้าที่กับประชาชนในพื้นที่ โดยเจ้าหน้าที่สามารถให้ข้อมูลความรู้ที่ถูกต้องและสามารถเข้าถึงต่อประชาชนในพื้นที่ได้ง่ายขึ้น ทำให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหน่วยงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือตัวแปรอิสระที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่องคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสงขลา

### บรรณานุกรม

- กลุ่มภารกิจด้านข่าวและสื่อมวลชนสัมพันธ์ สำนักสารนิเทศ. (2566). สาธารณสุขเผยปัญหาขาดแคลนแพทย์ระดมมานาน เดินหน้าเพิ่มการผลิต พร้อมดูแลสมดุลชีวิตและการทำงานบุคลากรทั้งระบบ. เข้าถึงได้จาก: <https://pr.moph.go.th/?url=pr/detail/2/04/192598/>, 18 กุมภาพันธ์ 2567.
- กองเศรษฐกิจสุขภาพและหลักประกันสุขภาพ. (2567). รายงานสถานการณ์ทางการเงิน (Risk Scoring) ไตรมาส 1/2567. เข้าถึงได้จาก: <https://hfo.moph.go.th/>, 18 กุมภาพันธ์ 2567
- คณาจุติ อินทร์แก้ว และศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ชนาภรณ์ ทับทิมทอง. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง. การศึกษาอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภาณุรัชดา ต่ายเรียน และวสันต์ สกุลกิกกาญจน์. (2566). สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานใน

- โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. The 5th BAs National Conference 2023 การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 5.
- มูสตอฟา หมัดบินเฮด. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รุ่งนภา เฟื่องเรืองวงษ์. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม*. งานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. ประเทศไทย. 11 – 12 กรกฎาคม 2562.
- วิภาลักษณ์ คุงแสงทอง. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุข เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศตวรรษ ทองทอง. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สมพงศ์ รัตนนุวงศ์. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ข่าว SMM*. สารนิพนธ์ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาธารณสุขจังหวัดสงขลา. (2567). รายงานการตรวจราชการและนิเทศงาน รอบที่ 1 ประจำปีงบประมาณ 2567. เข้าถึงได้จาก: <https://skho.moph.go.th/strategy/ebook/inspec-1-67/skho/#p=14>, 18 กุมภาพันธ์ 2567.
- สิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์. (2559). *อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Hfocus. (2566). ลูกจ้างสายสนับสนุนบุก สธ.ร้องสวัสดิการความเป็นธรรม “การจ้างงาน ค่าเลี้ยงชีพ ค่าตอบแทน”. เข้าถึงได้จาก: <https://www.hfocus.org/content/2023/02/26969>, 19 กุมภาพันธ์ 2567.
- Plowman, E. & Peterson, G. E. (1953). *Business organization and management*. Illinois: Irwin.
- Walton, R.E. (1973). Quality of Working Life. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-12.