

ความสัมพันธ์ด้านคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรแพทย์ กับ  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19  
ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**The Relationship Between Quality of Work Life and Performance Efficiency during  
COVID-19 Pandemic of Faculty Members in the Faculty of Medicine,  
Prince of Songkla University**

อุดมศักดิ์ ธรรมโชติ<sup>1</sup> ดร.นารีนี แสงสุข<sup>2</sup>  
Udomsak Thammachot<sup>1</sup> Narinee Saengsook Ph.D.<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรแพทย์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลกระทบภายนอกจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรแพทย์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 376 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติพรรณนา โดยแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลวิจัยพบว่า 1) บุคลากรบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความคิดเห็นต่อมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 อยู่ที่ระดับปานกลาง ด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ที่ระดับปานกลาง และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ที่ระดับมาก 2) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**คำสำคัญ :** ความสัมพันธ์, ด้านคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

### **Abstract**

This research aims to study: 1) demographic factors influencing the performance efficiency among the faculty members in the Faculty of Medicine, Prince of Songkla University; 2) the relationship between the external impacts related to COVID-19 pandemic and the performance efficiency; and 3) the relationship between the quality of work life of the employees in the medical organization and performance efficiency. The sample size of 376 faculty members was determined by using Taro Yamane Formula. Multiple choice questionnaire was adopted for the data collection tool. The data obtained in this study were analyzed using descriptive statistics defining frequency, percentage, standard deviation, and Pearson's Correlation coefficient, at a statistical significance level of 0.05

The finding revealed that: 1) The Faculty of Medicine, Prince of Songkla University members expressed the opinions on the COVID-19 preventive measures at moderate level, on the quality work life at moderate level, and on the performance efficiency at high level. 2) According to hypothesis testing outcomes, the COVID-19 preventive measures are associated with the performance efficiency of the Faculty of Medicine, Prince of Songkla University's employees. Besides, the quality work life is associated with the performance efficiency of the Faculty of Medicine, Prince of Songkla University members.

**Keywords** : Relationship, Quality of Work Life, Performance Efficiency

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทั่วทุกมุมโลกตั้งแต่ช่วงปลายปี 2562 องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) ประกาศให้ โรคโควิด-19 เป็นโรคที่เป็นการระบาดใหญ่ (pandemic) เมื่อวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2563 สถานการณ์ประเทศไทยในปัจจุบัน จำนวนประชากรผู้ติดเชื้อและเสียชีวิตมีอัตราเร่งที่สูงขึ้น ส่งผลกระทบเป็นวงกว้างแทบทุกด้าน ทั้งทางด้านสาธารณสุข อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และการนำเข้าส่งออก จากผลกระทบดังกล่าวส่งผลโดยรวมต่อเศรษฐกิจโลก รวมทั้งประเทศไทย นอกจากนี้จากการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรผู้ติดเชื้อยังเกิดผลกระทบโดยตรงต่อหลากหลายอาชีพ โดยเฉพาะอาชีพที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแพทย์ จากการศึกษาความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของปัญหาทางสุขภาพจิตของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลนครปฐมในยุคการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 บุคลากรทางการแพทย์มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่ไม่เพียงพอมากที่สุด ร้อยละ 13.8 และ รองลงมา คือกังวลว่าครอบครัวอาจจะติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จากตนเอง ร้อยละ 12.9 (วิศิษฐ์ เนติโรจนกุล, 2563) นอกจากนี้ปัญหาการแพร่ระบาดดังกล่าวอาจส่งผลต่ออีกหลากหลายด้าน ทั้งด้านปัญหาทางสุขภาพจิตและด้านคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ได้

การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรแพทย์ทุกหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรสายวิชาชีพ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาชีพ บุคลากรสายสนับสนุนงานบริหาร บุคลากรสายวิชาการรวมทั้งผู้ปฏิบัติงาน ล้วนมีความสำคัญและสัมพันธ์กัน ดังนั้นคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรแพทย์ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกหน่วยงานได้

จากการปฏิบัติงานของผู้วิจัย ในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับการแพร่ระบาดของเชื้อดังกล่าว ทำให้เกิดข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงาน เช่น การลดอัตรากำลังของบุคลากรในการปฏิบัติงาน การเว้นระยะห่างระหว่างบุคคล ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ณ ปัจจุบัน การแพร่ระบาดของโรคโควิดได้มีความรุนแรงขึ้น บุคลากรทางการแพทย์เป็นด่านหน้าเพื่อรับมือกับสถานการณ์ อาจส่งผลให้เกิดความเครียดความกังวลต่อการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ควรตระหนัก เพื่อทราบถึงความสุขในการทำงานของบุคลากร เพื่อป้องกันไม่ให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดต่ำลง จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน Huse & Coming (1985) กล่าวว่า iva คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสัมพันธ์กันระหว่างความพึงพอใจในงานของบุคลากรกับประสิทธิผลขององค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีกำลังใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ด้านคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรแพทย์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรแพทย์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19

### สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 มาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด19 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ด้านคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทั้งหมดในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยใช้การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ด้านประชากรศาสตร์ ด้านปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อจากมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด19 และด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ โดยประชากรตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 6,150 คน และสุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บแบบสอบถามโดยใช้สูตรของ (Taro Yamane, 1973)

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton, R. E. (1975) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่ใช่เพียงแต่การกำหนดเวลาในการทำงาน แต่รวมไปถึงการตอบสนองความต้องการให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้น

ด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton, R. E. (1975) ผู้ศึกษา จึงสรุปองค์ประกอบที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

3. ด้านโอกาสก้าวหน้า และพัฒนาความสามารถ
4. ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม
5. ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน
6. ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์สังเคราะห์ จึงสรุปองค์ประกอบที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ตามองค์ประกอบที่ได้กล่าวไปข้างต้น นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

### แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1953) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อด้วยกันคือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

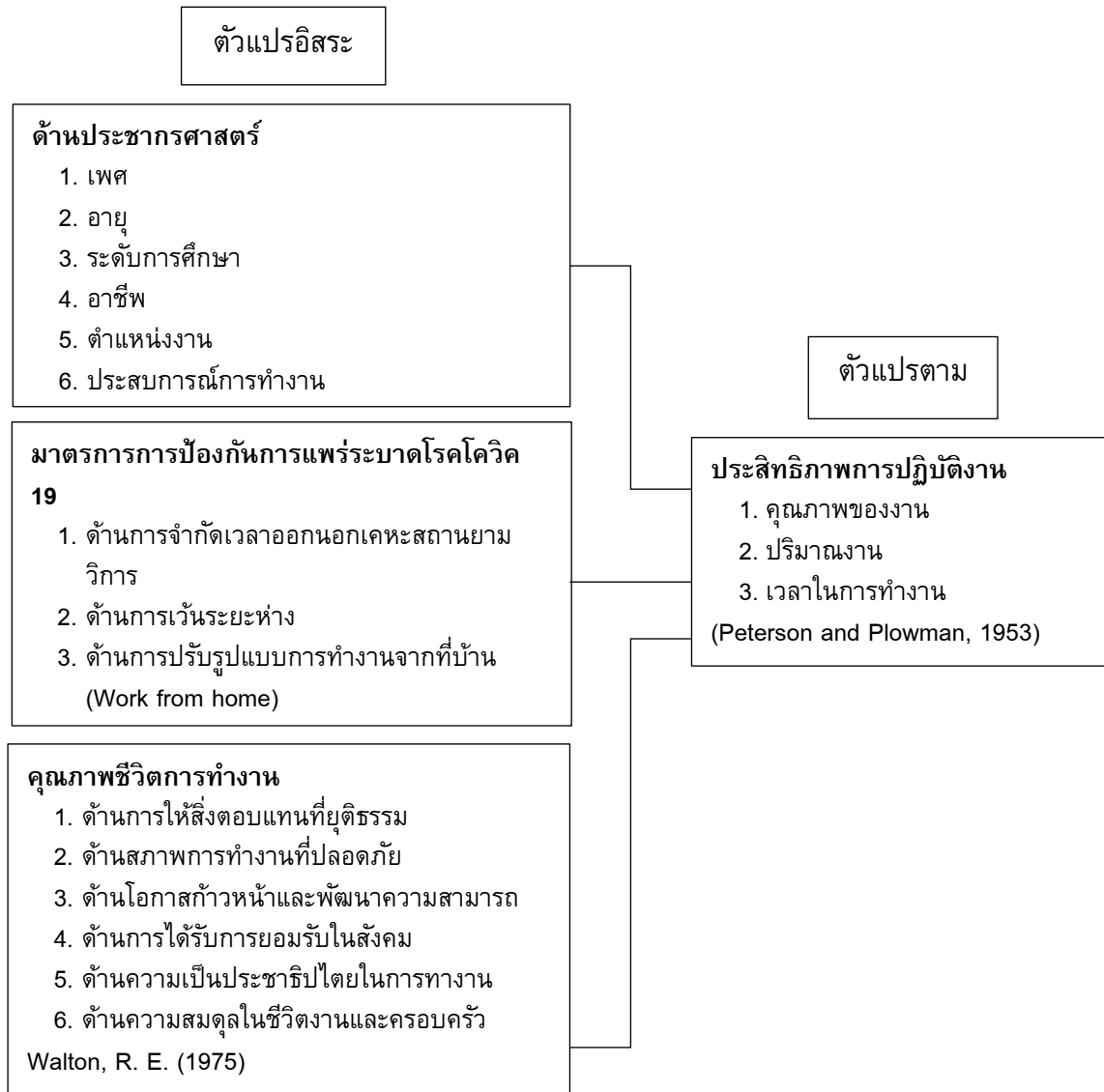
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือ ต้นทุนการผลิตได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

เนื่องจากเกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบของการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น มีแพร่หลาย และมีความสำคัญ ผู้ศึกษาจึงสรุปองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง และเหมาะสมที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ไว้ 3 ด้านของ Peterson & Plowman (1953) ดังนี้

1. ด้านคุณภาพงาน
2. ด้านปริมาณงาน
3. ด้านความรวดเร็วในการทำงาน

ผู้ศึกษา ได้วิเคราะห์สังเคราะห์ จึงสรุปองค์ประกอบที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ตามองค์ประกอบที่ได้กล่าวไปข้างต้น นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในองค์กร เพื่อนำมากำหนดกลุ่มประชากรตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีบุคลากรทั้งหมด 6,019 คน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณ ของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973)

ดังนั้นจะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 376 คน จึงสามารถประมาณค่าร้อยละโดยมีความผิดพลาดไม่เกิน 0.05 หรือ ร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 พิจารณาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 376 คน ถือว่าผ่านเกณฑ์และเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับข้อมูล

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Closed Form) 4 ส่วนซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, อาชีพ, ตำแหน่งงาน, และประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ประกอบด้วยหลัก ๆ 3 มาตรการ คือ ด้านการจำกัดเวลาออกนอกเคหสถานยามวิการ, ด้านการเว้นระยะห่าง และด้านการปรับรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from home)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยทางด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

## วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด มาตรวจให้คะแนนและลงรหัส แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS for windows โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. ค่าความถี่และร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มประชากร
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ การกระจายของข้อมูล
3. ทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

## ผลการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคล จากการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พบว่า มีบุคลากรเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีเพศหญิงจำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 77.4 และเพศชายจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 215 คิดเป็นร้อยละ 56.6 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.6 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 ตำแหน่งในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นพยาบาลจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 รองลงมาคือตำแหน่งนักวิชาการจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 มีรายได้ส่วนใหญ่อยู่ที่ 20,001 – 30,000 จำนวน 174 คิดเป็นร้อยละ 45.8 เป็นกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 192 คิดเป็นร้อยละ 50.5

ผลการวิเคราะห์ระดับมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า ด้านการปรับรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.58 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 รองลงมาคือ ด้านการเว้นระยะห่าง มีค่าเฉลี่ย 3.52 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 ด้านการจำกัดเวลาออกนอกเคหสถานยามวิการ มีค่าเฉลี่ย 2.79 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.16 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.39 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 รองลงมา ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 3.22 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.09 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 2.90 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 2.90 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 และด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ค่าเฉลี่ย 2.81 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดแล้วพบว่า ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.71 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 รองลงมา ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 3.64 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.41 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 ตามลำดับ

#### ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
	r	ผลทดสอบสมมติฐาน
1. มาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19	0.299**	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน	0.600**	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

#### การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ด้านคุณภาพชีวิตคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรแพทย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ของคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมี 2 ตัวแปรคือ 1) มาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถสรุปประเด็นตามสมมติฐานได้ ดังนี้

#### ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การศึกษาในครั้งนี้จะอภิปรายรายละเอียดได้โดยเรียงลำดับจากความสัมพันธ์เด่นสุด 3 อันดับแรก ซึ่งอภิปรายได้ ดังนี้

ด้านการจำกัดเวลาออกนอกเคหะสถานยามวิการ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์มาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ด้านการจำกัดเวลาออกนอกเคหะสถานยามวิการ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กัน และเป็นไปในทิศทางเชิงบวก อธิบายได้ว่า ถ้ามาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ด้านการจำกัดเวลาออกนอกเคหะสถานยามวิการ



ที่มากขึ้น ก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (ชุตติ-มา ดีสวัสดิ์, พรทิพย์ กิระพงษ์ และนิตยา เพ็ญศิริรักษา 2564) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการความปลอดภัยจากการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของบุคลากรในโรงพยาบาลบุรีรัมย์พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลบุรีรัมย์พฤติกรรมการความปลอดภัยตามแนวทางควบคุมป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 19 ภาพรวม อยู่ในระดับสูง

ด้านการปรับปรุงแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์มาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ด้านการปรับปรุงแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) มีความสัมพันธ์กับทิศทางบวก สอดคล้องกับผลวิจัยของ (ปทุมมา ลีศรีงาม, ศรัณย์ธร ศศิธนากรแก้ว และวราพรธณ อภิศุภะโชค, 2564) พบว่าทัศนคติต่อข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานรัฐมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการป้องกันโรค มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ด้านการเว้นระยะห่าง กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

### ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การศึกษาในครั้งนี้จะอภิปรายรายละเอียดโดยเรียงลำดับจากความสัมพันธ์เด่นสุด 3 อันดับแรก ซึ่งอภิปรายรายด้านได้ ดังนี้

ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเชิงบวก ที่ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ (ปานิสรา ทิตาทธ, 2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทชั้นนำกลุ่มอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย พบว่า ความสัมพันธ์ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานพบว่าภาพรวมระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเชิงบวก ที่ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง อธิบายได้ว่า ถ้าบุคลากรได้รับโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถมากขึ้น จะทำให้คุณภาพงานสูงตามไปด้วย เนื่องด้วยบุคลากรในคณะแพทย์ส่วนใหญ่มีชีวิตประจำวันที่ต้องศึกษาความรู้ต่าง ๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อใช้ในการทำงานในชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ (แหวดดาว ทวีชัย และวันทนีญ์ จันทร์เอี่ยม, 2559) ศึกษาการจัดการข้อมูลเพื่อการรับรองคุณภาพพยาบาลของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ด้านการพัฒนาคุณภาพโดยการมีส่วนร่วมนั้นทำให้บุคลากรมีการนำวิธีการปฏิบัติที่ดีมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้รวมถึงการให้รางวัลเป็นการกระตุ้นให้มีการทำงานเป็นทีมเพื่อการจัดการข้อมูลการรับรองคุณภาพพยาบาลของโรงพยาบาล

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเชิงบวก อธิบายได้ว่า สถานที่ในการทำงานของบุคลากร ยังมีความปลอดภัย ก็ จะส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ (สุคนธา ท้วมพงษ์, 2562) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานกิจกรรมความปลอดภัยของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) กล่าวว่า

ประสิทธิภาพการดำเนินกิจกรรมความปลอดภัย ของ สสพท. มาจากการมีนโยบายและแผนงานที่ชัดเจน บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัย และปฏิบัติงานเต็มที่

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ด้านคุณภาพชีวิตคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรแพทย์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อภิปรายผลการศึกษาดำเนินการรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้

### **อภิปรายผลมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19**

จากการศึกษาในครั้งนี้จะอภิปรายรายละเอียดโดยมีระดับความคิดเห็นเด่นสุด 3 อันดับแรก ซึ่ง อภิปรายรายด้านได้ ดังนี้

ด้านการปรับรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) มีระดับความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าการทำงานจากที่บ้านส่งผลให้ทัศนคติเรื่องความปลอดภัยจากการติดเชื้อและการควบคุมการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา(COVID 19) ของบุคลากร เป็นไปในทิศทางเชิงบวก บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ามีมาตรการด้านการปรับรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) ทำให้รู้สึกปลอดภัยจากการติดเชื้อและช่วยลดการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID 19) ได้ และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (กุลนิษฐ์ เสถียรโกเศศ และธิดาทิพย์ ปานโรจน์, 2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH) ให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลพบว่า ปัจจัยการทำงานรูปแบบ Work From Home ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการเว้นระยะห่าง มีระดับความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับมาตรการด้านการปรับรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from home) อธิบายได้ว่ามาตรการการเว้นระยะห่างในชีวิตประจำวันในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID 19) ช่วยทำให้รู้สึกปลอดภัยจากการติดเชื้อและช่วยลดการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (COVID 19) ได้ ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามทฤษฎีแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ (Health Belief Model; HBM) ของ โรเซนสต็อกและคณะ (Rosenstock 1988) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยทางด้านการรับรู้และปัจจัยร่วมไว้ 7 ปัจจัยดังนี้ 1) การรับรู้โอกาสเสี่ยงเกิดโรค (perceived susceptibility) 2) การรับรู้ความรุนแรงของโรค (perceived severity) 3) การรับรู้ประโยชน์ที่ได้รับและค่าใช้จ่ายและรับรู้อุปสรรค (perceived benefits and costs, barriers) 4) การรับรู้ภาวะคุกคาม (perceived threat) 5) สิ่งจูงใจกระตุ้นให้ปฏิบัติ (cues to action or health motivation) 6) ปัจจัยร่วมที่เกี่ยวข้อง (modifying factors) และ 7) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) ว่าปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลมักจะแสดงพฤติกรรมเพื่อป้องกันผลกระทบอันที่จะเกิดกับสุขภาพของตนเอง ดังนั้นการรับรู้และความเชื่อของบุคคลต่อมาตรการการเว้นระยะห่างทางสังคม รับรู้ถึงความเสี่ยงต่อการเกิดโรค และรับรู้ถึงความรุนแรงของโรคที่จะส่งผลเสียต่อสุขภาพ จะส่งผลจูงใจทำให้บุคคลตัดสินใจแสดงพฤติกรรมปฏิบัติตามมาตรการการเว้นระยะห่างทางสังคมเพื่อป้องกันไม่ให้ตนเองได้รับผลกระทบทางสุขภาพจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19

ด้านการจำกัดเวลาออกนอกเคสสถานยามวิกาล มีระดับความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่าบุคลากรมีทัศนคติต่อมาตรการด้านการจำกัดเวลาออกนอกเคสสถานยามวิกาลเชิงบวก บุคลากรมีการปรับตัวให้เข้ากับมาตรการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ (ศิริลักษณ์ คัมภีรานนท์ และสุปรียา นุ่นเกลี้ยง, 2563) ได้ศึกษาเรื่อง มุมมองของประชาชนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ต่อมาตรการช่วยเหลือการปรับตัวต่อมาตรการป้องกันและแนวทางการส่งเสริมมาตรการป้องกันโรคโควิด 19 พบว่า การปรับตัวต่อมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อมองรายละเอียดได้มีการปรับกิจกรรมประจำวันให้สอดคล้องกับมาตรการปิดเมืองหรือห้ามเดินทางข้ามพื้นที่ของประชาชนอยู่ในระดับปานกลาง

### **อภิปรายผลคุณภาพชีวิตการทำงาน**

จากการศึกษาในครั้งนี้จะอภิปรายรายละเอียดโดยมีระดับความคิดเห็นเด่นสุด 3 อันดับแรก ซึ่งอภิปรายรายด้านได้ ดังนี้

ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีระดับความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางเป็นอันดับแรก อธิบายได้ว่า บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกกับองค์กร บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลหนึ่งที่สำคัญในหน่วยงานและได้เป็นอยู่ในกลุ่มสังคมที่ดี เนื่องด้วย คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีการทำงานร่วมด้วยหลากหลายสาขาอาชีพ เพื่อป้องกัน บรรเทา และรักษาโรคต่าง ๆ ให้แก่ประชาชน จึงต้องมีการร่วมมือกันทุกสาขาอาชีพทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ (สุภารัตน์ ประมวล, อรอนงค์ วิชัยคำ และกุลวดี อภิชาติบุตร, 2563) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานและแนวทางส่งเสริมของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับดี

ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ มีระดับความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ เนื่องด้วย คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นองค์กรที่ส่งเสริมบุคลากรในทุกด้าน ทั้งในด้านนวัตกรรม การวิจัย และอื่น ๆ ทำให้เป็นสิ่งขับเคลื่อนให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้เกิดการเรียนรู้ในด้านทักษะอาชีพและทางด้านวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณี วัตราศเรษฐ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่าด้านโอกาสในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า การทำงานของบุคลากรนั้นมีความเท่าเทียมกัน รวมทั้งการบริหารการจัดการเป็นไปอย่างมีความยุติธรรม เนื่องด้วยการทำงานในปัจจุบันมีเทคโนโลยีเข้ามาเป็นตัวช่วยในการจัดการได้อย่างมีระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ (รุ่งนภา ถาบุญเรือ, 2564) ได้ศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปโรงพยาบาลหนองบัวลำภู พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

### อภิปรายผลด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาในครั้งนี้จะอภิปรายรายละเอียดโดยมีระดับความคิดเห็นเด่นสุด 3 อันดับแรก ซึ่งอภิปรายรายด้านได้ ดังนี้

ด้านคุณภาพงาน มีระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก เมื่อพิจารณารายละเอียดด้านคุณภาพงานพบว่า งานที่บุคลากรได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กรอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เนื่องด้วยคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีค่านิยม คือ มีมาตรฐานสูงสุดเพื่อทุกชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้้นำให้บุคลากรได้ปฏิบัติตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สิริลักษณ์ เตี้ยคำ, 2564) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแพะ จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแพะ เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ด้านคุณภาพงานมีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

ด้านปริมาณงาน มีระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีโรงพยาบาลที่รองรับการรักษาของประชาชนใน 14 จังหวัดภาคใต้ นอกจากนี้ยังมีการโรงเรียนแพทย์ที่เป็นสถานศึกษาทางการแพทย์ จึงต้องมีแบบแผนที่ชัดเจน ผลการปฏิบัติงานทั้งทางด้านคุณภาพและปริมาณจึงต้องเป็นไปตามเป้าหมายองค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สนธยา บัวผาย, 2564) ได้ศึกษา ตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดมหาสารคามได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ระบบสุขภาพจังหวัดสอดคล้องกับนโยบายกระทรวงสาธารณสุขและปัญหาสาธารณสุขของประชาชนในพื้นที่ โดยกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานให้บุคลากรใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่าการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์นั้นมีความยืดหยุ่นตามสถานะการที่เกิดขึ้น เช่น การรักษาที่ต้องใช้ระยะเวลาในการรักษาเป็นเวลานานหรือการผ่าตัดอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการพยาบาลผู้ป่วยหลังจากทำหัตถการหรือพักฟื้นที่ต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานดังกล่าว ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของบุคลากรด้านเวลาในการทำงานอยู่ในระดับที่ไม่สูงตามเมื่อเทียบกับด้านคุณภาพและด้านเวลา ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ (เรมवल นันท์ศุภวัฒน์, อรอนงค์ วิชัยคำ และอภิรดี นันท์ศุภวัฒน์ 2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการปฏิบัติงานเกินเวลาของพยาบาลและผลลัพธ์ด้านผู้ป่วย พยาบาลและองค์กรในโรงพยาบาลทั่วไป พบว่ากลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานเกินเวลาโดยเฉลี่ยจำนวน 18.74 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

## ข้อเสนอแนะ

การผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานดังนี้

1. ควรมีการพิจารณาปรับปรุงเรื่องค่าตอบแทน เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เหมาะสม และให้ค่าจ้างถึงสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันร่วมด้วย เนื่องจากผลการศึกษาได้พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม กับปริมาณงาน มีความสัมพันธ์กันในระดับที่ต่ำมาก ซึ่งผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้นยังสะท้อนให้เห็นถึง ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายไม่เหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ จึงควรมีการปรับปรุงและพิจารณาด้านค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับปริมาณงาน ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร

2. เพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับบุคลากรทุกระดับ เช่นมีการจัดอบรมทั้งหน่วยงานภายในองค์กร และหน่วยงานภายนอกองค์กร การให้โอกาสในการได้ไปแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานต่างประเทศ อย่างมีความเหมาะสมและเป็นธรรม

3. ให้ความสำคัญกับด้านความสมดุลชีวิตงานและครอบครัวของบุคลากร เนื่องด้วยบุคลากรทางการแพทย์ส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานตามตารางเวร ซึ่งต้องปฏิบัติงานทั้งกลางวันและตอนกลางคืน ทำให้มีเวลาใช้ชีวิตกับครอบครัวน้อย ซึ่งจากผลการศึกษาจะพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัวกับเวลาปริมาณงาน อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นควรมีการพิจารณาให้ความสำคัญกับด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัวของบุคลากร โดยให้สวัสดิการหรือวันลาพิเศษเพื่อให้บุคลากรได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว

## บรรณานุกรม

- กรมควบคุมโรค. (2563). *แนวทางปฏิบัติเพื่อการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) หรือโควิด*. ค้นเมื่อ 10 มกราคม 2565, จาก <https://ddc.moph.go.th/>
- กุลนิษฐ์ เสถียรโกเศศ และ ชิตาทิพย์ ปานโรจน์. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานรูปแบบ Work From Home (WFH) ให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วารสารการประชุมระดับชาติราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงวิจัยครั้งที่ 9.
- ชุตินา ดีสวัสดิ์, พรทิพย์ กิระพงษ์ และนิตยา เพ็ญศิริภา. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความปลอดภัยจากการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของบุคลากรในโรงพยาบาลบุรีรัมย์*. วารสารศูนย์อนามัยที่ 9. 15, 38:399-410.
- ปทุมมา ลิ้มศรีงาม, ศรีณัฏฐ์ ศศิธนากรแก้ว และวราพรธณ อภิศุภะโชค. (2564). *การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ผ่านสื่อสังคมออนไลน์กับทัศนคติและพฤติกรรมการป้องกันโรค ในกรุงเทพมหานคร*. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์.

- ปานิสรา ทิตาทธ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำกลุ่มอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย. การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 57: สาขาศึกษาศาสตร์, สาขาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (น. 295-304). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- พรณี วัตราศาสตร์. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม. วารสารส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม, 12(29), 47-65.
- รุ่งนภา ถานุญเรือ. (2564). ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปโรงพยาบาลหนองบัวลำภู. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ, 14(2), 126-134.
- เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์, อรอนงค์ วิชัยคำ และอภิรดี นันท์ศุภวัฒน์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการปฏิบัติงานเกินเวลาของพยาบาลและผลลัพธ์ด้านผู้ป่วย พยาบาลและองค์การในโรงพยาบาลทั่วไป. พยาบาลสาร, 41(4), 58-69.
- วิศิษฐ์ เนติโรจนกุล. (2563). ความชุกและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของปัญหาทางสุขภาพจิตของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลนครปฐมในยุคนการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. วารสารแพทย์เขต 4-5, 39(4), 616-627.
- แหวดดาว ทวีชัย และวันทนี จันท์เอี่ยม. (2559). การจัดการข้อมูลเพื่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. พยาบาลสาร, 43(3), 102-116.
- ศิริลักษณ์ คัมภีรานนท์ และ สุปรียา นุ่นเกลี้ยง. (2563). มุมมองของประชาชนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ต่อมาตรการช่วยเหลือการปรับตัวต่อมาตรการป้องกัน และแนวทางการส่งเสริมมาตรการป้องกันโรคโควิด-19. วารสารการประชุมวิชาการ รัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติครั้งที่ 11, 197-213. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุภารัตน์ ประมวล, อรอนงค์ วิชัยคำ และกุลวดี อภิชาติบุตร. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานและแนวทางส่งเสริมของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน. พยาบาลสาร, 44(3), 351-362
- สุคนธา ท้วมพงษ์. (2562). การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานกิจกรรมความปลอดภัยของสถานส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน, 5(2), 68-79
- สนธยา บัวผาย. (2564). ตัวแบบการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม. วารสารวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม, 5(10), 217-230.
- สิริลักษณ์ เตี้ยคำ. (2564). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแพ จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม, 5(9), 195-208.
- Huse, E. F. & Cumming, E. A. (1985). *Behavior in Organization: A Systems Approach to Managing*. New York: West Publishing Company.
- Peterson, E., & Plowman, G.E. (1953). *Business organizational and management*. Illinois: Irwin
- Rosenstock, I.M., Strecher, V.J., & Becker, M.H. (1988). Social learning theory and health belief Model. *Health education quarterly*, 15(2): 175 – 183.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper and Row.

Walton, R. E. (1975). The diffusion of new work structures: Explaining why success didn't take. *Organizational Dynamics*, 3(3), 2-22.

Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15, 11-21.