

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์
ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้

**Factors Influencing Work Efficiency of Medical Staff in the Four Southern Border
Provinces during the COVID-19 Pandemic**

กัณทณัฐ กาญจนานันท์¹ Kantanat Kanjananan
นารีนี แสงสุข² Narinee Saengsook

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 2) ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพยาบาลในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส และจังหวัดสงขลา จำนวน 400 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าที่ ทดสอบค่าเอฟด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตำแหน่งงาน และอายุการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมและด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 46.4

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการทำงาน, บุคลากรทางการแพทย์, สถานการณ์โรคระบาดโควิด-19, ชายแดนภาคใต้

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The research purposed to 1) study the personal factors that affect the work efficiency of the medical staff in the four southern border provinces during the COVID-19 pandemic and 2) understand the quality of work-life that influences the work efficiency of the medical staff in the area during the pandemic. The samples were 400 medical staff who work in the medical centers in Pattani, Yala, Narathiwat, and Songkhla. The statistical tools for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test, F-test with One-Way ANOVA, and multiple linear regression.

The finding revealed that the samples who differ in ages, work positions, and work durations had a different level of work efficiency during the pandemic as the statistically significant level of .01. In Addition, the quality of work-life in terms of social relevance, constitutionalism, and a safe and healthy environment had a 46.4% influence on the work efficiency of the medical staff in the four southern border provinces during the COVID-19 pandemic.

KeyWords : Work efficiency, Medical staff, COVID-19 pandemic, Southern border

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรคโควิด-19 (COVID-19) คือ โรคติดต่อซึ่งเกิดจากไวรัสโคโรนาชนิดที่มีการค้นพบล่าสุดติดต่อจากคนสู่คน ด้วยวิธีการที่คล้ายคลึงกับไข้หวัดใหญ่ จากการคลุกคลีใกล้ชิดกัน (Close contact) ซึ่งการคลุกคลีใกล้ชิดผู้ป่วย ทำให้มีโอกาสรับเชื้อจากผู้ป่วยได้ ทั้งนี้หมายถึง การอยู่ใกล้ผู้ป่วยในระยะน้อยกว่า 2 เมตร เป็นเวลานาน เช่น อยู่ร่วมห้อง พูดคุยกัน หันหน้าเข้าหากัน ประชุมร่วมกัน เป็นต้น มีกิจกรรมที่มีการสัมผัสโดยตรงกับเชื้อโรคจากน้ำลาย เสมหะของผู้ติดเชื้อ เช่น กอดจูบกัน สัมผัสตัว การใช้ของร่วมกัน เช่น ช้อนส้อม แก้วน้ำ การกินอาหารร่วมกัน โดยลักษณะของโรคโควิด-19 การติดเชื้อทางเดินหายใจจากไวรัส ระบบทางเดินหายใจเริ่มจากจมูกลงไปถึงถุงลมในปอด แบ่งออกเป็นทางเดินหายใจส่วนบน (จมูก โพรงรอบจมูกหรือไซนัส กล่องเสียง) และส่วนล่าง (หลอดลม และปอด) ความเจ็บป่วยจากการติดเชื้อไวรัสที่ทางเดินหายใจเป็นผลจากที่ไวรัสเข้าไปแบ่งตัวในเซลล์ของทางเดินหายใจและเกิดปฏิกิริยาต่อต้านจากร่างกาย (WHO, 2021) ซึ่งส่งผลให้มีผู้เสียชีวิตจากโรคดังกล่าวโดยมีระยะเวลาดังแต่การพัฒนาอาการของโรคโควิด-19 ไปจนถึงเสียชีวิตนั้น มีช่วงเวลาอยู่ระหว่าง 6 ถึง 41 วัน ซึ่งมีรายงานผู้เสียชีวิตมากกว่า 40 ประเทศในทุกทวีป

มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีกจึงทำให้คนเราทำงานเพื่อดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐานอีกทั้งภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ สถานที่ทำงานจึงต้องมีความเหมาะสมทำให้เกิดความสุขความมั่นคงหากทำงานอย่างมีความสุขจะเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จการทำงานและมีคุณภาพนอกจากจะนำรายได้มาสู่ตัวเราแล้วยังสร้างผลงานให้

กับองค์กรอีกด้วย และยิ่งในช่วงภาวะวิกฤติโรคระบาดโควิด-19 องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่มีคุณค่าให้ดีขึ้น อีกทั้งรัฐควรกำหนดนโยบายเพื่อให้มีจำนวนบุคลากรทางการแพทย์เพียงพอต่อจำนวนประชากร เช่น การกำหนดนโยบายอย่างเป็นทางการเพื่อจูงใจให้บุคลากรทางการแพทย์มีอัตราการคงอยู่ในงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านการพักผ่อนอย่างเพียงพอการมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานที่มีหน้าที่กำหนดนโยบาย ผู้บริหาร องค์กรหรือหน่วยงานสาธารณสุขทุกระดับเพื่อรักษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ และพยายามธำรงรักษามูลค่าบุคลากรทางการแพทย์ให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานและอายุการทำงาน

ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างงานชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงานด้านปริมาณงานด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพยาบาลในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส และจังหวัดสงขลา ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

3. ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนสิงหาคม - ธันวาคม 2564

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ใช้ในการศึกษา คือในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาสและจังหวัดสงขลา

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Richard E. Walton (1973) ได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงาน หรือองค์การอื่น ๆ ในประเภทเดียวกันด้วย

2. สิ่งแวดล้อมถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจที่ปลอดภัยจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ แล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมदानุบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) การทำงานร่วมกันนี้เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่บุคลากรได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพและเสมอภาค

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการทุ่มเทอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิตการจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

แนวทางการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในสถานการณ์โรคโควิด-19

เพื่อปกป้องบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งเป็นอาชีพสำคัญที่จะเผชิญกับผู้ป่วยจำนวนมากจากเหตุการณ์ระบาดของเชื้อโรคโควิด-19 ทางสมาคมโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทยและสมาคมพยาบาลอาชีวอนามัยแห่งประเทศไทยจึงขอออกแนวทางปฏิบัติสำหรับสถานพยาบาล เพื่อปกป้องบุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับตั้งแนวทางที่พึงปฏิบัติ ดังนี้ คือ เพื่อเป็นการปกป้องสถานพยาบาล ผู้บริหารสถานพยาบาลจะต้องทำให้สถานพยาบาลเป็นบริเวณที่ปลอดภัยสำหรับการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์โดย จัดการให้ภายในสถานพยาบาลเป็นเสมือนพื้นที่สีเขียว โดนสถานพยาบาลทุกรายต้องจำกัดการเข้าออกให้น้อยที่สุดและมีการตรวจคัดกรองอุณหภูมิผู้เข้ามาในสถานพยาบาลทุกราย ต้องมีนโยบายให้ทุกคนที่เข้ามาภายในสถานพยาบาล รวมทั้งบุคลากรทางการแพทย์ทุกคนใส่หน้ากากผ้าหรือหน้ากากอนามัย โดยจัดชนิดหน้ากากตามความเหมาะสม ต้องจัดทำและปรับปรุงระบบคัดกรองแยกผู้ป่วยโรคทางเดินหายใจที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อโควิด-19 ออกจากอาคารสถานพยาบาล เพื่อให้สิ่งแวดล้อมในสถานพยาบาลปราศจากเชื้อโควิด-19 โดยทำให้บริเวณที่บุคลากรทำงานเป็น Safe Zone และควรแยกเส้นทางเดินของผู้ป่วยที่สงสัยหรือเป็นโควิด-19 ไม่ให้ปะปนกับทางเดินของบุคลากรหรือผู้ป่วยอื่นภายในสถานพยาบาล ต้องทำความสะอาดบริเวณพื้นที่ หือหน่วยงานที่มีผู้ป่วยที่สงสัยหรือเป็นโควิด-19 เข้ามาภายในพื้นที่สถานพยาบาลทันทีเมื่อมีรายงาน ต้องจัดให้มีการรักษาความปลอดภัยให้กับบุคลากรทางการแพทย์ที่ทำงานด่านหน้าตลอดเวลา รวมถึงมาตรการอื่นๆ ตามความเหมาะสม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นาจรีย์ ทองวนิช (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือนต่างกัน พบว่า สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นพบว่า ไม่แตกต่างกัน และ 2) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 มี 3 ปัจจัยด้วยกัน คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปฏิมา ฤทธิมาญจน์, เสาวลักษณ์ จิตต์น้อม และเพ็ญพร ปุกहुต์ (2561) ศึกษาเปรียบเทียบเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมบริการ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยที่ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีบทบาทสำคัญต่อการเป็นตัวแปรคั่นกลาง ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและผล การดำเนินงานขององค์กรให้สูงขึ้น ผู้บริหารโรงแรมควรมีการประยุกต์ใช้แนวคิดองค์กรแห่งความสุขมาใช้ในองค์การ รวมถึงให้การสนับสนุนขององค์กรต่อการพัฒนาทักษะความสามารถของพนักงาน เช่น ทักษะการทำงาน ทักษะด้านการสื่อสาร เป็นต้น สำหรับการพัฒนาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรควรให้การสนับสนุนการทำงาน เป็นทีมของพนักงานผ่านการออกแบบกิจกรรมที่มีความเหมาะสมซึ่งจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้กับสมาชิกในองค์กรได้

นวรรตน์ เพชรพรหม (2562) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการศึกษา พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กร ด้านการกำหนดทิศทาง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านการควบคุม ด้านแบบของการสื่อสาร ด้านระบบการให้รางวัล ด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยง ด้านการสนับสนุนการจัดการ ด้านเอกลักษณ์ และด้านการร่วมมือ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.928 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสถานภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.928

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพยาบาลในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส และจังหวัดสงขลา ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพยาบาลในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการประมาณค่าร้อยละ กรณีไม่ทราบประชากร โดยใช้สูตรของ W.G. Cochran (1977 อ้างถึงใน ยุทธ ไทยวรรณ, 2561) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันการไม่ได้รับการตอบกลับของแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 4 เท่ากับ 15 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง

โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Samplin) ด้วยการเลือกตัวอย่างแบบโควต้า ในจำนวนเท่าๆ กัน และการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกจากบุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานพยาบาล ในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาสและจังหวัดสงขลา จากโรงพยาบาลประจำจังหวัดเท่านั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ เป็นมาตรวัดแบบระดับอัตราส่วน (Ratio Scale) 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นมาตรวัดแบบระดับอัตราส่วน (Ratio Scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ ทั้งโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและขอบข่ายด้านเนื้อหาที่ใช้ในการสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามให้ตรงกับตัวแปรต้น ตัวแปรตามโดยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและนิยามศัพท์แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและนำเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษามาแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านประกอบด้วย

3.1 อาจารย์นายแพทย์วีระชัย สมัย ตำแหน่งงานหัวหน้าภาควิชาพยาธิวิทยาคลินิกอาจารย์ประจำวิชานิติเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

3.2 นักเทคนิคการแพทย์หญิงแก้วตา ตัมพวิบูลย์ ตำแหน่งงานนักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการหัวหน้าหน่วยงานพยาธิวิทยาคลินิกห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ โรงพยาบาลปัตตานี

3.3 นายวิเชียร หมั่นดี ตำแหน่งงาน Sale Manager - UPC. Roche Diagnostics (Thailand)

4. นำผลการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านมาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาได้ค่า IOC (Index of Item objective Congruence) ซึ่งพบว่า ผลการหาค่า IOC หรือค่าดัชนีความสอดคล้องจากผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน มีค่า IOC ในแต่ละข้อ เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง เพื่อพิจารณาความถูกต้อง (Validity) และให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นหลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ตัวอย่าง เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) ซึ่งจากผลการทดสอบแบบสอบถาม

เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ 0.948 ส่วนแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ 0.923 และโดยรวมทั้งฉบับ ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ 0.958

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กระจายผ่านช่องทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ โดยการส่งลิงค์หรือสแกนคิวอาร์โค้ดของแบบสอบถามผ่านทาง Line Messenger E-mail และโพสลิงค์แบบสอบถามในเว็บไซต์ของโรงพยาบาลประจำจังหวัดในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยระบุว่าผู้ที่สามารถตอบแบบสอบถามได้จะต้องเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เกษัชกร พยาบาล เทคนิคการแพทย์ กายภาพบำบัด แพทย์แผนไทย นักสาธารณสุขชุมชน รวมทั้งผู้ที่มีหน้าที่ในการดูแลรักษาผู้ป่วยในด้านอื่นๆโดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 20 วัน ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้
3. ทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)
4. การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.00 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.00 ซึ่งมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.25 โดยปฏิบัติงานในตำแหน่งเทคนิคการแพทย์ คิดเป็นร้อยละ 53.25 และส่วนใหญ่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.00
2. กลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงรองลงมาคือ ด้าน

สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมด้านความสมดุลระหว่างงานชีวิตส่วนตัวกับการทำงานและด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ

3. กลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านเวลารองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่ายด้านคุณภาพของงานและด้านปริมาณงาน

4. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ดังตาราง 1

ตาราง 1

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้($n=400$)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพในการทำงาน				โดยรวม
	ด้านคุณภาพของงาน	ด้านปริมาณงาน	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่าย	
เพศ	1.544	1.945	.324	.554	.828
อายุ	3.985**	7.155**	2.316	5.721**	6.160**
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	.276	1.586	.951	.506	.496
ตำแหน่งงาน	5.881**	2.651**	2.674**	4.788**	5.073**
อายุการทำงาน	3.440**	1.991	2.621*	4.595**	3.439**

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านคุณภาพของงานด้านปริมาณงานและด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงานด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านคุณภาพของงานด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ดังตาราง 2

ตาราง 2

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (n=400)

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการทำงาน				โดยรวม
	ด้านคุณภาพ ของงาน	ด้าน ปริมาณงาน	ด้าน เวลา	ด้าน ค่าใช้จ่าย	
Constant	1.171	1.662	1.867	1.697	1.599
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ(X ₁)	.065	.021	.015	.028	.027
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (X ₂)	.046	.072	.050	.087*	.064*
ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือ กระบวนการยุติธรรม(X ₃)	.088*	.030	.005	.163**	.069*
ด้านความสมดุลระหว่างงานชีวิตส่วนตัวกับการ ทำงาน(X ₄)	.021	.072	.033	.071	.003
ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับ สังคมโดยตรง(X ₅)	.524**	.407**	.452**	.371**	.439
F Test	57.450	31.352	34.614	32.757	68.129
R²	.422	.285	.305	.294	.464
Adjusted R²	.414	.276	.296	.285	.457

*p < .05, **p < .01 (ตัวเลขที่เห็นคือค่า B ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ)

จากตาราง 2 พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมและด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 46.4 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 1.599 + .439X_5 + .069X_3 + .064X_2$$

หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงและด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 42.2 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ} = 1.171 + .524X_5 + .088X_3$$

2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 28.5 ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ = $1.662 + .407X_5$

3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม โดยตรงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลาของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 30.5ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ = $1.867 + .452X_5$

4) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม โดยตรงด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมและด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 29.4ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ = $1.697 + .371X_5 + .163X_3 + .087X_2$

อภิปรายผล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านคุณภาพของงานด้านปริมาณงานและด้านค่าใช้จ่ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของศุภจักร โรจนวีรเดช (2560) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มี อายุ ต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงานด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของอัครเดช ไม้จันทร์ (2561) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านคุณภาพของงานด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของศุภจักร โรจนวีรเดช

(2560) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสาธารณสุข ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอด้านความสมดุลระหว่างงานชีวิตส่วนตัวกับการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมและด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 46.4 หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้สอดคล้องกับการศึกษาของนาจรีย์ ทองวนิช (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด

2) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้สอดคล้องกับการศึกษาของนวรรตน์ เพชรพรหม (2562) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรซ์นีย์ ไทย จำกัด ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้สอดคล้องกับการศึกษาของปฎิมา ถนิกกาญจน์ (2561) ศึกษาบรรยากาศองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุนารี ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุนารี

4) ด้านความสมดุลระหว่างงานชีวิตส่วนตัวกับการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้สอดคล้องกับการศึกษาของปฎิมา ถนิกกาญจน์, เสาวลักษณ์ จิตต์น้อม และเพ็ญพร ปุกหุด (2561) ศึกษาแบบเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และ

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในภาค อุตสาหกรรมการบริการ ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

5) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สอดคล้องกับการศึกษาของปฏิมา ถนิมกาญจน์, เสาวลักษณ์ จิตต์น้อม และเพ็ญพร ปุกหุด (2561) ศึกษารูปแบบเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในภาค อุตสาหกรรมการบริการ ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ด้านคุณภาพของงานด้านปริมาณงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลแต่ละด้านได้ ดังนี้

1) ด้านคุณภาพของงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 ด้านคุณภาพของงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับการศึกษาของนวรรตน์ เพชรพรหม (2562) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2) ด้านปริมาณงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 ด้านปริมาณงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับการศึกษาของปฏิมา ถนิมกาญจน์, เสาวลักษณ์ จิตต์น้อม และเพ็ญพร ปุกหุด (2561) ศึกษารูปแบบเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในภาค อุตสาหกรรมการบริการ ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

3) ด้านเวลาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 ด้านเวลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับการศึกษาของนางจริย์ ทองวนิช (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด

4) ด้านค่าใช้จ่ายพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 ด้านค่าใช้จ่ายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับการศึกษาของปฏิมา ถนิมกาญจน์ (2561) ศึกษาบรรยากาศองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้

1. หน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมในลักษณะกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมอาสาพัฒนา หรือกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อสังคม
2. ความปลอดภัยเป็นกิจกรรมที่ต้องให้ความสำคัญมากที่สุดสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะหากมีการทำงานเสี่ยงอันตรายก็จะส่งผลเสียต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน
3. หน่วยงานควรสร้างระบบการให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพและมีความเป็นธรรมในการตอบสนองต่อพนักงาน ภายใต้หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการปรับค่าตอบแทนประจำปีให้กับพนักงาน
4. พนักงานจะต้องมีสุขภาพแข็งแรงและสุขภาพดี เป็นพื้นฐานสำคัญของการดูแลตัวเองสำหรับคนยุคใหม่ เพราะเมื่อเรามีสุขภาพแข็งแรงจะมีความพร้อมมากพอในการทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีคุณภาพ
5. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ จากผลการศึกษา พบว่า ท่านมีเงินเหลือเก็บจากรายได้และค่าตอบแทนในแต่ละเดือน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด พนักงานควรมีการตั้งเป้าในการเก็บเงินออมสำหรับอนาคตของตนเอง

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้

1. ด้านเวลา จากผลการศึกษา พบว่า กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด พนักงานควรมีการวางแผน คือ กำหนดระยะเวลาสำหรับการปฏิบัติงาน และการหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน
2. ด้านค่าใช้จ่าย จากผลการศึกษา พบว่า ผลผลิตได้มาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับค่าใช้จ่ายในช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในกระบวนการผลิตการจ่ายต้องคุ้มค่าเมื่อเทียบกับค่าตอบแทนซึ่งถือเป็นต้นทุนที่องค์กรต้องเสียไปในกระบวนการผลิตแต่ละครั้ง
3. ด้านคุณภาพของงาน จากผลการศึกษา พบว่า ท่านมีการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด พนักงานจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
4. ด้านปริมาณงาน จากผลการศึกษา พบว่า ผลงานที่ออกมาสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในหน่วยงานในช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นภาระหน้าที่ และเป็นศิลปะอย่างหนึ่งที่จะทำให้การบริหารงานบุคคลมีความเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม เพื่อเป็นประโยชน์ในการการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. ควรศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากบุคลากรทางการแพทย์ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษา เพื่อจะได้ทราบถึงความคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรทางการแพทย์ในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). *วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นาจรีย์ ทองวนิช. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด*. ปรินญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปฎิมา ถนิมกาญจน์, เสาวลักษณ์ จิตต์น้อม และเพ็ญพร ปุกหุด. (2561). *รูปแบบเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในภาคอุตสาหกรรมบริการ*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2561). *หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภจักร โจรจนวีระเดช. (2560). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม*. ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อัครเดช ไม้จันทน์. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 5(1), 95-121.
- Walton, Richard E. (1973). *Quality of Working Life: What is it?*. *Sloan Management Review*, 4(7), 20-23.
- World Health Organization WHO. (2021). *WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 21 October 2021*. ค้นเมื่อ 24 October 2021, จาก <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---21-october-2021>