

พฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในกองสร้างเสริมสุขภาพ
สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร¹

Personnel Behavior Affecting Operational Efficiency of Health Promotion Division,
Department of Health, Bangkok Metropolitan Administration

เมทินี พุ่มไม้²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกองสร้างเสริมสุขภาพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาระดับความสำคัญพฤติกรรมแต่ละด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในกองสร้างเสริมสุขภาพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร (3) เพื่อให้ทราบหรือศึกษาข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ที่ส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในกองสร้างเสริมสุขภาพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร การศึกษาในครั้งนี้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรในกองสร้างเสริมสุขภาพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 135 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 100 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน และการวิเคราะห์พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า 1. พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองสร้างเสริมสุขภาพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานครโดยเป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในองค์กรและพฤติกรรมการมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการเคารพสิทธิผู้อื่น พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานที่ดีในองค์กร พบว่า อยู่ในระดับมากในทุกด้าน 2. การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองสร้างเสริมสุขภาพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน พบว่าอยู่ในระดับมากในด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ส่วนด้านปริมาณงานอยู่ในระดับปานกลาง 3. พฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองสร้างเสริมสุขภาพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติควรให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการมีความรับผิดชอบของบุคลากรในกองสร้างเสริมสุขภาพ ควรมีการสร้างแรงจูงใจภายในให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมในเรื่องของการสื่อสารกันภายในองค์กร เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ และนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรต่อไป

คำสำคัญ: พฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน

ABSTRACT

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง พฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในกองสร้างเสริมสุขภาพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

This independent study was a quantitative methods research consisting of quantitative research 1) to study the Personnel behavior affecting work performance by Health Promotion Division : Department of Health, BMA and 2) to study the The level of importance, behavior of each aspect that affects the performance of personnel. by Health Promotion Division : Department of Health, BMA For the quantitative research, the data were collected using questionnaires with 100 samples with disabilities for Behavior affects the work efficiency of personnel in Health Promotion Division : Department of Health, BMA Findings of the study were as follows: 1) The Personnel performance behavior by Health Promotion Division : Department of Health, BMA overall, was in the “High” level. While considering it in each area, it was found at the “High” level in all respects, shown in descending order as : Assisted behavior, Behavior of respect for other people's rights, Behavior of sportsmanship, Cooperation behavior, Duty conscious behavior, good interpersonal behavior in the organization. 2) The Development of efficiency in the work of personnel for Health Promotion Division : Department of Health, BMA overall, was in the “High” level. While considering it in descending order, it was found at the “High” level such as : Quality of work, Quantity of work, Work time, Operating cost, Quality of work, 3) The Operational behavior affects operational efficiency by Health Promotion Division : Department of Health, BMA The statistical significance of 0.05 was the behavior, the sense of duty. The study suggested that Should focus on Responsible behavior of personnel by Health Promotion Division: Department of Health, BMA, should be more internal incentives For encourage personnel to be motivated to work Should be Including promotion of communication within the organization to be able to perform their duties to their fullest ability and lead to efficiency in performance

Keywords: Personnel performance behavior, Human relations, Working efficiency

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งโลกาภิวัตน์ซึ่งทำให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านการดำเนินชีวิต ด้านเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงด้านระบบการทำงาน มีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการในแต่ละองค์กรทำให้เกิดการพัฒนาในมิติต่าง ๆ ให้มีความท้าทายมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงปัจจุบันมีสถานการณ์เกี่ยวกับโรคระบาดและเชื้อโรคที่เกิดขึ้นมากมาย ประเทศไทยจึงต้องเปลี่ยนแปลงประเทศจากยุคอุตสาหกรรม 3.0 เข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม 4.0 หรือยุคดิจิทัล ดังที่กล่าวมาทำให้บุคลากรในทุกระดับต้องปรับตัวให้พร้อมสำหรับรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งบุคลากรในองค์กรถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เดินต่อไปจนถึงเป้าหมายขององค์กร การที่บุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนหน่วยงานนั้น บุคลากรจะต้องมีพฤติกรรมที่ตอบรับกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ต้องเป็นบุคลากรที่มีการปรับตัวให้รับกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป หรือจะเป็นด้านระบบการทำงานที่ปัจจุบันมีการปรับให้มีความคล่องตัวในการทำงาน มีการโยกย้ายและเปลี่ยนผ่านบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้ต้องมีการสื่อสารและปรับตัวเข้าหาการ

เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้นการศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรจะชี้ให้เห็นถึงระดับความสำคัญของพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ควรมีรูปแบบการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างไรถึงจะมีแรงจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานให้เดินไปจนถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักอนามัยเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่จึงทำให้มีภารกิจและโครงการในการส่งเสริมสุขภาพบุคคลและครอบครัวของกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่ต้องจัดทำเป็นจำนวนมาก รวมถึงการแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ยังไม่คลี่คลายดีในปัจจุบัน บุคลากรในหน่วยงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนภารกิจเหล่านี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องหาแนวทางมาให้การยอมรับ ตะหนักและให้ความสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมในการดำเนินงาน บุคลากรจะต้องมีความรู้และมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้หากบุคลากรของกองส่งเสริมสุขภาพสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมส่งผลให้กองส่งเสริมสุขภาพมีความเข้มแข็ง สร้างความได้เปรียบในการพัฒนาระบบการให้บริการ สามารถที่จะตอบรับกับเหตุการณ์ การเปลี่ยนแปลงของสังคมที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และท้ายที่สุดสามารถที่จะส่งเสริมและสนับสนุนทางด้านสุขภาพอย่างมีคุณภาพ เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนในกรุงเทพมหานครตระหนักรู้ มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่มากขึ้น กระจายความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านสุขภาพที่ทันสมัย สามารถที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ทำให้ประชาชนมีสุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจที่ดี การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมในการทำงานอย่างจริงจัง และการแสวงหาความรู้ของบุคคลในหน่วยงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด ผู้บริหารทุกระดับจึงควรให้ความสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรและนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งาน และการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจในงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญ และต้องการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น และนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จสูงสุดตามวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ของกองส่งเสริมสุขภาพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานครต่อไป

คำถามในการวิจัย

พฤติกรรมแต่ละด้านในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในกองส่งเสริมสุขภาพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร หรือไม่ อย่างไร?

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกองส่งเสริมสุขภาพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญพฤติกรรมแต่ละด้านที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในกองส่งเสริมสุขภาพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อให้ทราบหรือศึกษาข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ที่ส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในกองส่งเสริมสุขภาพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่องพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในกองสร้างเสริมสุขภาพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร นี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบการศึกษาในหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาชิ้นนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การศึกษาเรื่องพฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในกองสร้างเสริมสุขภาพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของกองสร้างเสริมสุขภาพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาระดับความสำคัญพฤติกรรมแต่ละด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในกองสร้างเสริมสุขภาพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร 3) เพื่อให้ทราบหรือศึกษาข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในกองสร้างเสริมสุขภาพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ประกอบด้วย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรในกองสร้างเสริมสุขภาพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ทั้งเพศหญิงและเพศชาย จำนวน 135 คน โดยในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่

2.1 แบบสอบถาม ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านคุณลักษณะของบุคคล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการปลายเปิดให้ตอบ (Check List) จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรในกองสร้างเสริมสุขภาพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 ข้อ ประกอบไปด้วย พฤติกรรมการในการปฏิบัติงานที่ดีในองค์กร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบ Likert Scales และส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในกองสร้างเสริมสุขภาพ สำนักอนามัย จำนวน 16 ข้อ ประกอบไปด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบ Likert Scales ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) นำแบบสอบถามมาพบที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ 2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.0 ความเชื่อมั่นแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าคะแนนความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดอยู่ที่ 0.703

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นในเรื่องพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในกองสร้างเสริมสุขภาพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษานี้มาจากการแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 ชุด ให้กับบุคลากรของกองสร้างเสริมสุขภาพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ในช่วงระยะเวลาที่ทำการเก็บข้อมูล และนำกลับมาทำการวิเคราะห์

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 2 ข้อ โดยมีวิธีการวิจัยดังนี้

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 – 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการทดสอบสมมติฐานทั้ง 2 ข้อ จะทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

วิจัยเรื่อง พฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในกองสร้างเสริมสุขภาพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์มีดังนี้

1. พฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในองค์การและการมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ในกองสร้างเสริมสุขภาพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในองค์การและการมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุดจากกลุ่มตัวอย่าง 3 อันดับแรก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.254 รองลงมาคือ พฤติกรรมด้านการเคารพสิทธิผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.236 ซึ่งลำดับที่สาม คือ พฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาและพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.180 พฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีในองค์การและการมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุดจากกลุ่มตัวอย่าง สองอันดับสุดท้าย ได้แก่ พฤติกรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.162 และอันดับสุดท้ายคือ พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.132

2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองสร้างเสริมสุขภาพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นสูงสุดจากกลุ่มตัวอย่าง 3 อันดับแรก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.198 รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.093 ซึ่งลำดับที่สาม คือ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.995 การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.316

3. พฤติกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในกองสร้างเสริมสุขภาพ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการเคารพสิทธิผู้อื่น พฤติกรรมความมีน้ำใจ เป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมการมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานที่ดีในองค์กรไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขออภิปรายผล ได้ดังนี้

1. บุคลากรในกองสร้างเสริมสุขภาพมีความคิดเห็นต่อการเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรและพฤติกรรมการมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานที่ดีในองค์กรอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับได้ดังนี้ พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2540 พฤติกรรมด้านการเคารพสิทธิผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.2360 พฤติกรรมด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬาและพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือเท่ากับ 4.180 พฤติกรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1620 และลำดับสุดท้ายคือ พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1320 ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Podsakoff et al. (2000) ที่ได้ให้ข้อสรุปว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกลุ่มหรือองค์กร โดยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจะทำให้ระบบสังคมในองค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่น ลดความขัดแย้งเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร และมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรอีกด้วย ส่วนพฤติกรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญช่วง ศรีธรรมาภรณ์ (2559) ซึ่งพบว่ามนุษยสัมพันธ์ที่ดีด้านการพัฒนาศักยภาพของตน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านเวลา และด้านคุณภาพ และ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีด้านการเรียนรู้ ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม เนื่องด้วยสภาพสังคมที่การเปลี่ยนแปลงและมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น มนุษยสัมพันธ์จึงมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันในการปฏิบัติงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น และจากการศึกษาและวิเคราะห์ผล พบว่า การเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรในด้านความสำนึกในหน้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่บุคลากรมีความสำนึกในหน้าที่ถือว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาหรือยกระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อูไร สายกระสุน (2562) ซึ่งพบว่า ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ด้านพฤติกรรมความสุภาพนอบน้อม ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจนักกีฬา ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลทหารผ่านศึก เช่นเดียวกับสมใจ ลักษณะ (2552) ที่ได้กล่าวว่าบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน

2. ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในกองสร้างเสริมสุขภาพ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในกองสร้างเสริมสุขภาพ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในด้านการดำเนินงานโดยรวม มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับ

มาก รองลงมาคือด้านปริมาณงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ ชัยกิจจอรุชชัย (2560, หน้า 72) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม และพบว่า พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยศึกษา โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของ ปีเตอร์สัน Peterson และ โพลแมน Plowman นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล แสงจันทร์ (2556) ที่พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าบุคลากรต่างให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมากทั้งในคุณภาพของงาน ปริมาณงานที่ได้รับ เวลา และค่าใช้จ่าย เพื่อที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยที่ปริมาณงานที่ได้รับต้องมีความเหมาะสมต่อเวลา ค่าใช้จ่ายที่องค์การมอบหมายเพื่อให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้

1. การส่งเสริมในเรื่องของการสื่อสารกันในองค์กร หากมีการสื่อสารกันภายในองค์กรที่ดีจะช่วยสร้างความเข้าใจในนโยบาย มีการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และถือเป็นสิ่งเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดความคล่องตัวในการประสานงานและมีความเข้าใจที่ตรงกัน รวมถึงมีการพัฒนารูปแบบในการสื่อสารได้แก่ การเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารกันระหว่างหน่วยงานในองค์กร มีการจัดส่งบันทึกข้อความหรือหนังสือเวียนผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรต่อไป

2. มีการส่งเสริมในเรื่องของการให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการจัดส่งไปอบรมภายนอกองค์กร หรือมีการส่งเสริมในเรื่องของการจัดการนิเทศน์งานภายในกลุ่มงานต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ รวมถึงทำให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดอยู่กับเฉพะความรู้ที่มีเพิ่มโอกาสในการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

3. ควรมีการจัดการประเมินผลการปฏิบัติประจำปี เพื่อที่จะกระตุ้นให้บุคลากรสามารถที่จะรู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบในการกิจของตนเอง เพื่อที่จะสามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพขององค์กรต่อไป

4. ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ได้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มโอกาสขององค์กรให้มีผู้นำที่ดี มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถที่จะตอบสนองต่อนโยบายขององค์กรได้ตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาองค์ประกอบของตัวแปรพฤติกรรมในด้านพฤติกรรมการณ์มีมนุษย์สัมพันธ์ในการปฏิบัติงานที่ดีในองค์กรต่อตัวแปรการพัฒนาประสิทธิภาพในองค์กรให้มากขึ้น เพื่อที่จะสามารถทราบถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการมีมนุษย์สัมพันธ์ เพื่อให้ได้แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการสื่อสารกันในองค์กรเพิ่มมากขึ้น และควรมีการศึกษาให้มีความครอบคลุมปัจจัยด้านอื่นในองค์กร เช่น ในด้านบรรยากาศการทำงาน หรือการเสริมสร้างกำลังใจให้แก่บุคลากรให้มากขึ้น เพื่อศึกษาบรรยากาศการทำงาน

ของบุคลากรในกองสร้างเสริมสุขภาพ ว่ามีปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงานใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
บุคลากร และควรมีการศึกษาการสร้างเสริมกำลังใจในการทำงานที่มีความเจาะจงเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็น
แรงจูงใจในการทำงานและสร้างความพึงพอใจการทำงาน พร้อมทั้งจะดึงศักยภาพของบุคลากรในการทำงานให้
มีประสิทธิภาพและมีประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

กองสร้างเสริมสุขภาพ. “ภาระหน้าที่กองสร้างเสริมสุขภาพ”. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก
<http://203.155.220.217/hpd/slide2.html>. (วันที่เข้าถึง: 25 กันยายน 2563).

ธนพล แสงจันทร์. (2556). อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กร
ของพนักงานบริษัทประกันภัย. วารสารวิชาการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญช่วง ศรีธรรมาภรณ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับประสิทธิภาพการทำงานของ
นักบัญชีธุรกิจอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ประพันธ์ ชัยกิจอรุณี. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและ

ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม.
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สมใจ ลักษณะ. (2552).การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เพิ่มทรัพย์ การพิมพ์.

อุไร สายกระสุน. (2562). พฤติกรรมของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความ
จงรักภักดี ต่อดังค์กรของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก กรุงเทพมหานคร. บทความวิจัย. มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.