

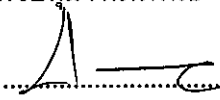

การส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

ณัฐนรี กาญจนพิบูลย์

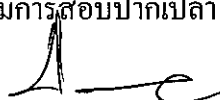
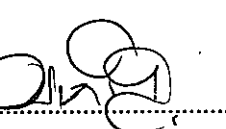
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มกราคม 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

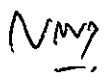
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ณัฐนรี กาญจนพิบูลย์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

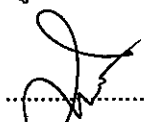
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

  ประธาน
(ดร.นพดล เดชประเสริฐ)


คณะกรรมการสอบปากเปล่า

  ประธาน
(ดร.นพดล เดชประเสริฐ)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

 กรรมการ
(ดร.มนต์ สหายา)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่ 26 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.นพดล เดชประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.มาลัย กรแก้วสมนึก นักวิชาการชำนาญการ กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ดร.ตรีงตา พูลผลอำนวย ผู้จัดการงานตรวจสอบภายในและคุณสุนิสา สุวรรณรักษ์ ผู้จัดการงานพัฒนากำลังคนในระบบการแพทย์ฉุกเฉิน สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบรวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากเลขานุการสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสุรกานต์ คุณแม่เนติยา น้องสาววิมพิวิภา กาญจนพิบูลย์ และพี่น้องทุกคนที่ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแด่บุพการีบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ณัฐนรี กาญจนพิบูลย์

56720079: สาขาวิชา: การจัดการสาธารณสุข; บธ.ม. (การจัดการสาธารณสุข)

คำสำคัญ: การส่งเสริมสุขภาพ/ ประสิทธิภาพในการทำงาน/ สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ
 ธีรนรี กาญจนพิบูลย์: การส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ
 บุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ (HEALTH PROMOTION AFFECTING
 PERFORMANCE EFFICIENCY OF PERSONNEL IN NATIONAL INSTITUTE FOR
 EMERGENCY MEDICINE) อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์: นพดล เดชประเสริฐ, บธ.ด. 98 หน้า.
 ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อดังนี้ 1) ศึกษาการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ 3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ จำนวน 153 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐานใช้ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficients)

ผลการวิจัยการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ พบว่า

1. การส่งเสริมสุขภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ และตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา และรายได้โดยรวมต่อเดือน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
2. ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
3. ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด แต่ระดับการศึกษาและรายได้โดยรวมต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้
4. ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยเฉลี่ย อยู่ในระดับน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

56720079: MAJOR: PUBLIC MANAGEMENT; M.B.A. (PUBLIC MANAGEMENT)

KEYWORDS: HEALTH PROMOTION/ PERFORMANCE EFFICIENCY/ NATIONAL
INSTITUTE FOR EMERGENCY MEDICINE

NUTNAREE KANCHANAPIBUN: HEALTH PROMOTION AFFECTING
PERFORMANCE EFFICIENCY OF PERSONNEL IN NATIONAL INSTITUTE FOR
EMERGENCY MEDICINE. THESIS ADVISOR: NOPPADON DEJPRASERT, D.B.A., 98 P.
2016.

This survey research attempts 1) to study health promotion of personnel in National Institute for Emergency Medicine, 2) to study performance efficiency of personnel in National Institute for Emergency Medicine, 3) to compare performance efficiency of personnel in National Institute for Emergency Medicine and, 4) to study relationship between health promotion and performance efficiency of personnel in National Institute for Emergency Medicine. The subjects in this study were 153 officials in National Institute for Emergency Medicine whilst the instrument to collect the data was questionnaire. The statistics to analyze the data were percentage, average, standard deviation t-test, One-way Analysis of Variance as well as Pearson Product Moment Correlation Coefficients for analyzing the relationship.

The findings from the study on health promotion personnel in National Institute for Emergency Medicine reveal that;

1. Health promotion and performance efficiency of personnel in average were at high level. When comparing performance efficiency classifying by gender, age, marital status, work position, there were no different. However, the education level, average monthly income were different at the statistically significant level of 0.05.

2. The relationship between health promotion and performance efficiency of personnel in average was at the low level at the statistically significant level of 0.01.

3. When classifying by gender, age, marital status, work position, performance efficiency was not different and this was proved the set hypothesis whilst different education level and average monthly income had an influence on the performance efficiency differently and this is relevant to the set hypothesis.

4. The relationship between health promotion and performance efficiency of personnel was at the low level in average. This does not support the hypothesis.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพ.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคนตรีบำบัด.....	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเจริญสติ.....	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	20
ความรู้เกี่ยวกับสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	32
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	32

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
วิธีการใช้ทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	34
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
4 ผลการวิจัย.....	38
ตอนที่ 1 ผลการวิจัยข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉิน แห่งชาติ.....	39
ตอนที่ 2 ผลการวิจัยข้อมูลการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรสถาบันการแพทย์ ฉุกเฉินแห่งชาติ.....	42
ตอนที่ 3 ผลการวิจัยข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบัน การแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ.....	50
ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ จำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วน บุคคล และผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ.....	51
ตอนที่ 5 ผลการวิจัยข้อมูลข้อเสนอแนะอื่น ๆ.....	66
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	67
สรุปผลการวิจัย.....	67
อภิปรายผลการวิจัย.....	69
ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้.....	72
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	72
บรรณานุกรม.....	73
ภาคผนวก.....	78
ภาคผนวก ก.....	79
ภาคผนวก ข.....	86
ภาคผนวก ค.....	93
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	98

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค.....	10
3-1 โครงสร้างแบบสอบถาม.....	33
4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	39
4-2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	39
4-3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ.....	40
4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	40
4-5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน.....	41
4-6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้โดยรวมต่อเดือน.....	41
4-7 รายละเอียดระดับความคิดเห็นการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน.....	42
4-8 รายละเอียดข้อมูลความคิดเห็นการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน ด้านสุขภาพ.....	43
4-9 รายละเอียดข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน ด้านความสุข.....	43
4-10 รายละเอียดข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน ด้านสติปัญญา.....	44
4-11 รายละเอียดข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน ด้านความสำเร็จ.....	45
4-12 รายละเอียดข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน ด้านความตั้งใจบรรลุเป้าหมาย.....	46

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-13 รายละเอียดระดับความคิดเห็นการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับคนตรีบำบัด.....	47
4-14 รายละเอียดข้อมูลความคิดเห็นการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับคนตรีบำบัดด้านกิจกรรมคนตรีบำบัดประเภทฟิง.....	47
4-15 รายละเอียดข้อมูลความคิดเห็นการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับคนตรีบำบัดด้านกิจกรรมคนตรีบำบัดประเภทการเล่น.....	48
4-16 รายละเอียดระดับความคิดเห็นการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับการเจริญสติ (อานาปานสติ).....	49
4-17 รายละเอียดข้อมูลความคิดเห็นการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับการเจริญสติ (อานาปานสติ) ด้านการเจริญสติ.....	49
4-18 รายละเอียดระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ.....	50
4-19 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตามเพศชายและเพศหญิง.....	51
4-20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตามกลุ่มอายุ (น้อยกว่าและเท่ากับ 24 ปี, 25-35 ปี, 36-46 ปี และมากกว่า 46 ปี).....	53
4-21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานของการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติโดยเฉลี่ยและรายด้าน จำแนกตามอายุ.....	54
4-22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตามกลุ่มสถานภาพ (โสด สมรส และหม้าย/ หย่าร้าง).....	54

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบัน การแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	56
4-24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานองในการทำงาน ของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	57
4-25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบัน การแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตามตำแหน่ง.....	58
4-26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบัน การแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตามรายได้โดยรวมต่อเดือน.	59
4-27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานองในการทำงาน ของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตาม รายได้โดยรวมต่อเดือน.....	60
4-28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน และวิเคราะห์ความแตกต่าง ประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ โดยเฉลี่ย และรายด้าน.....	62
4-29 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรกับประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ โดยสรุป.....	64
4-30 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรกับประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ.....	65
ภาคผนวก ก-1 การตรวจสอบค่าความสอดคล้อง ของข้อความ จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน.....	81
ภาคผนวก ก-2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน.....	84

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1-1	วงจรแห่งสุขภาวะ.....	2
1-2	วงจรแห่งทุกข์ภาวะ.....	2
1-3	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2-1	ความต่อเนื่องระหว่างการจัดป่วยกับสุขภาพดี.....	9
2-2	องค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพ.....	21
2-3	โครงสร้างสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ.....	26

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สุขภาพมีความเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัย การแก้ปัญหาจึงต้องมองในหลายมิติ ปัญหาสุขภาพในปัจจุบันเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสุขภาพที่สามารถป้องกันได้ ในแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 9 จึงเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยหันมาสร้างเสริมสุขภาพ ซึ่งเป็นการพัฒนาทักษะการจัดการด้านสุขภาพ รวมถึงการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของคนในสังคม แทนที่จะเป็นเพียงการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ภาครัฐเท่านั้น การสร้างเสริมสุขภาพมีความจำเป็นที่จะต้องปรับบทบาทโดยเน้นการสร้างเสริมสุขภาพเชิงรุกมากขึ้น และการมีความรู้ความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพ และแนวคิดพื้นฐานสำหรับการสร้างเสริมสุขภาพ จะช่วยให้สามารถตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนได้อย่างสอดคล้องกับสภาพปัญหาและบริบทสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีตามมา (มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย, 2558)

การมีสุขภาพดี มีความสุข ร่างกายแข็งแรง รู้สึกสบายใจ ย่อมปฏิบัติงานได้ดีกว่า ช่วงที่เจ็บป่วย มีความทุกข์กาย ทุกข์ใจ เมื่อบุคลากรในองค์กรยิ้มแย้มแจ่มใส บรรยากาศในองค์กร ความสัมพันธ์ การประสานงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันดีขึ้น ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทำให้เกิดการพัฒนาคคนในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถดีขึ้น บุคลากรในองค์กรมีขวัญ กำลังใจ จงรักภักดีต่อองค์กร สามารถปฏิบัติงานของตนได้เต็มกำลังความสามารถ การลาป่วยลดลง องค์กรสามารถรักษาคคนมีความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้ เข้าสู่วงจรแห่งสุขภาวะ ทำให้ความเจริญรุ่งเรืองตกแก่เจ้าของกิจการ และพนักงาน ทับถมทวีคูณอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน อยู่ในวัฏจักรแห่งความเจริญ ดังภาพที่ 1-1



ภาพที่ 1-1 วงจรแห่งสุขภาวะ

หากองค์กรใดเต็มใจไปด้วยบุคลากรหรือพนักงานที่มีความทุกข์กายทุกข์ใจ ปราศจากความสุข ลาป่วย และลาจเป็นประจำ ส่งผลให้ใช้ค่ารักษาพยาบาล ค่าบริหารจัดการในการให้ผู้อื่นมาทำงานแทนก็จะสูงขึ้น องค์กรขาดความก้าวหน้าเติบโต บรรยากาศในการทำงาน และผลิตผลย่อมเป็นไปในทางเสื่อม ผลประกอบการตกต่ำ ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ไม่ทัดเทียมกับองค์กรที่มีคุณภาพ ขาดงบประมาณที่จะมาปรับปรุงองค์กร ขวัญกำลังใจของผู้คนในบริษัทลดลง บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นกำลังผลิตสำคัญลาออกจากองค์กร ส่งผลต่อเนื่องเป็นลูกโซ่หมุนเวียน เป็นวงจรแห่งทุกข์ภาวะ อยู่ในวัฏจักรแห่งความเสื่อม ดังภาพที่ 1-2



ภาพที่ 1-2 วงจรแห่งทุกข์ภาวะ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การธำรงรักษา และสร้างเสริมสุขภาพของคนในองค์กร จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จ ความเจริญเติบโตก้าวหน้าของทั้งองค์กร และบุคลากรในองค์กร รวมถึงผลประโยชน์ไม่ได้หยุดเพียงเท่านั้น งบประมาณค่ารักษาพยาบาลของกองทุนทดแทน กองทุนประกันสังคม และของบริษัทประกันสุขภาพย่อมลดลงด้วยเช่นกัน ประเทศชาติมีประชากร

และองค์กรที่มีคุณภาพ ลดภาวะในการพึ่งพารัฐ อีกทั้งยังสร้างรายได้แก่รัฐในรูปภาษีอากรที่มากขึ้น เพื่อไปใช้ในการบำรุงประเทศไทยส่วนรวม (สำนักที่ปรึกษา กรมอนามัย, 2558)

สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติได้จัดตั้งขึ้นตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติ การแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2551 ตามมาตรา 14 ให้เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ในการกำกับของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีรูปแบบการบริหารจัดการที่สามารถ บริหารงานตามนโยบายบริหารงานของคณะกรรมการการแพทย์ฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการประสานระหว่าง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาท ในการบริหารจัดการ ให้เกิดความร่วมมือด้านการแพทย์ฉุกเฉินในการปฏิบัติงานร่วมกัน (สถาบัน การแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ, 2556)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ซึ่งเป็นบุคคลที่เป็น กำลังหลักในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า จึงได้ทำการวิจัยนี้เพื่อเป็นประโยชน์ให้กับผู้จัดการ งานสวัสดิการสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงลักษณะ การทำงานของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น เป็นแนวทางในการพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการนำมาปรับใช้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ
3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉิน แห่งชาติ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

สมมติฐานของการวิจัย

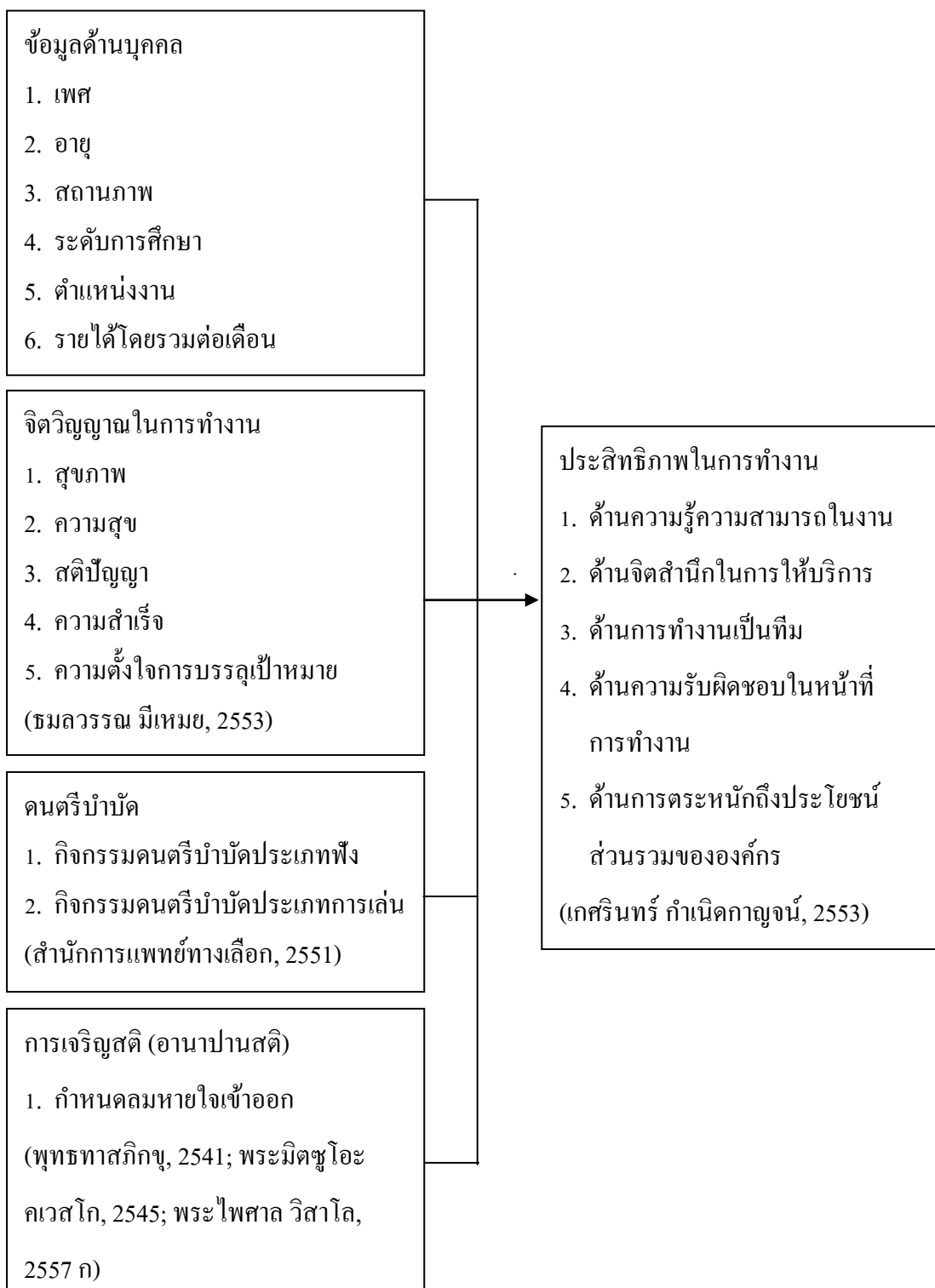
1. ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้โดยรวม ต่อเดือน

2. การส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1-3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. นำผลการวิจัยเสนอให้ผู้จัดการงานสวัสดิการสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง ลักษณะการทำงานของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเรื่อง การส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 153 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 9 กรกฎาคม 2558)

ขอบเขตด้านเนื้อหา เนื้อหาที่ทำการศึกษา ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ประกอบไปด้วยตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1. ตัวแปรต้น คือ
 - 1.1 ข้อมูลด้านบุคคลของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ดังนี้
 - 1.1.1 เพศ
 - 1.1.2 อายุ
 - 1.1.3 สถานภาพ
 - 1.1.4 ระดับการศึกษา
 - 1.1.5 ตำแหน่งงาน
 - 1.1.6 รายได้โดยรวมต่อเดือน
 - 1.2 กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ คือ
 - 1.2.1 จิตวิญญาณในการทำงาน
 - 1.2.1.1 สุขภาพ
 - 1.2.1.2 ความสุข
 - 1.2.1.3 สติปัญญา
 - 1.2.1.4 ความสำเร็จ
 - 1.2.1.5 ความตั้งใจการบรรลุเป้าหมาย

1.2.2 คนตรีบำบัด

1.2.2.1 กิจกรรมคนตรีบำบัดประเภทฟัง

1.2.2.2 กิจกรรมคนตรีบำบัดประเภทการเล่น

1.2.3 การเจริญสติ (อานาปานสติ)

1.2.3.1 กำหนดลมหายใจเข้าออก

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ดังนี้

2.1 ด้านความรู้ความสามารถในงาน

2.2 ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ

2.3 ด้านการทำงานเป็นทีม

2.4 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน

2.5 ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร

ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่เดือน สิงหาคม-ธันวาคม พ.ศ. 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

การส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้บุคคลเพิ่มสมรรถนะควบคุมสุขภาพให้เกิดความสุขและให้บุคคลมีสุขภาพดีขึ้น

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ด้านความรู้ความสามารถในงาน มีจิตสำนึกในการให้บริการ สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น ความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน และความตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร

จิตวิญญาณในการทำงาน หมายถึง การที่มนุษย์อุทิศตนทั้งด้านร่างกายและจิตใจให้แก่การทำงานด้วยคำมั่นถึงเป้าหมาย และความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

คนตรีบำบัด หมายถึง กลวิธีส่งเสริมซ่อมแซม และฟื้นฟูสภาพร่างกายอารมณ์และจิตใจ ในระหว่างการเจ็บป่วยด้วยการนำดนตรี ประกอบด้วย เนื้อร้อง ทำนอง จังหวะ เสียงประสาน มาประยุกต์ใช้ในการบำบัดโรค

การเจริญสติ หมายถึง การทำความรู้สึกของตนให้เป็นปัจจุบัน คือ ไม่ปล่อยให้อารมณ์คิดฟุ้งซ่านไปที่อื่น ความรู้สึกต้องเกาะเกี่ยวกับสิ่งกระทำหรือปฏิบัติอยู่ จึงส่งผลให้งานที่กระทำหรือปฏิบัตินั้นไม่ผิดพลาด ความรู้สึกจะเป็นปัจจุบันได้ด้วยการฝึกกำหนดลมหายใจเข้าออกในทุกอิริยาบถ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ” ผู้วิจัยทำการค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับดนตรีบำบัด
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเจริญสติ
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
6. ความรู้เกี่ยวกับสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพ

ในอดีตมุ่งเน้นการรักษาพยาบาลและป้องกันโรคติดต่อเพียงอย่างเดียว แต่ปัญหาสุขภาพไม่ได้ลดลง ดังนั้นประเทศต่าง ๆ จึงปรับแนวคิดการแก้ปัญหาสุขภาพจาก “ซ่อมแซมรักษา” มาสู่ “การป้องกันส่งเสริมสุขภาพ” โดยองค์การอนามัยโลกเป็นแกนนำ ทำให้ได้แนวทางใหม่ คือ “การสาธารณสุขแนวใหม่” (New public health) โดยใช้แนวคิด “การส่งเสริมสุขภาพ” (Health promotion) ซึ่งเกิดขึ้นเริ่มแรกในประเทศสวีเดนและแลนด์ รวมทั้งหลายประเทศ และประเทศไทย ได้ดัดแปลงประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม (มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย, 2558)

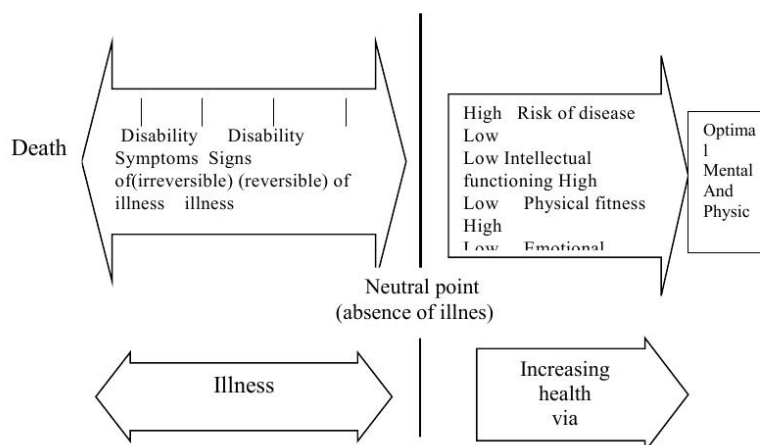
ความหมายของการส่งเสริมสุขภาพ

ตามกฎบัตรออตตาวา ได้ให้ความหมายการส่งเสริมสุขภาพว่า เป็นกระบวนการเพิ่มสมรรถนะให้มนุษย์ควบคุมปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดสุขภาพได้ และทำให้บุคคลมีสุขภาพที่ดีขึ้น (Duangwadee, 2001)

สุรเกียรติ์ อาชานุกาฬ (2545) ได้ทบทวนหลักการและแนวคิดการส่งเสริมสุขภาพจากการประชุมระดับชาติ 4 ครั้ง และให้ความหมายของการส่งเสริมสุขภาพว่าเป็นกระบวนการส่งเสริมให้ประชาชนเพิ่มสมรรถนะในการควบคุมและพัฒนาสุขภาพของตนเอง

Pender (1996 cited in Janice, 1999) กล่าวว่า การส่งเสริมสุขภาพเป็นการกระทำของบุคคลหรือกลุ่มเพื่อบ่มเพาะให้เกิดความผาสุก และการมีสุขภาพดีในระดับสูง

สรุป การส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้บุคคลเพิ่มสมรรถนะควบคุมสุขภาพให้เกิดความสุขและให้บุคคลมีสุขภาพดีขึ้น



ภาพที่ 2-1 ความต่อเนื่องระหว่างการเจ็บป่วยกับสุขภาพดี (Janice, 1999)

กลยุทธ์การส่งเสริมสุขภาพ

การนำแนวคิดการส่งเสริมสุขภาพไปประยุกต์ใช้ในประเทศต่าง ๆ และตั้งแต่ปี ค.ศ. 1995 เป็นต้นไป ได้มีการประชุมแนวคิดนี้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดรูปธรรมในการดำเนินการ ซึ่งมีภาพรวมของกลยุทธ์การส่งเสริมสุขภาพตามกลุ่อดังนี้

1. การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ
2. การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อสุขภาพ
3. การเสริมสร้างกิจกรรมของชุมชนให้เข้มแข็ง
4. การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล
5. การปรับเปลี่ยนบริการสาธารณสุข

ดังนั้น การส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้มีสุขภาพดีในระดับสูงสุด ต้องอาศัยกระบวนการส่งเสริมให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเปลี่ยนแปลง หรือสิ่งแวดล้อมที่บุคคลอาศัย โดยเกิดจากบุคคล มีภาวะสุขภาพคงที่ มีการป้องกันโรคก่อนการส่งเสริมสุขภาพ จึงเป็นกระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งต่างจากการป้องกันโรค ดังที่ประภาเพ็ญ สุวรรณ, วสันต์ ศิลปสุวรรณ และบุญยง เกี่ยวการคำ (2538) กล่าวว่า แนวคิดหลักของการป้องกันโรค คือ การป้องกันการเกิดพยาธิสภาพ ซึ่งตัวบ่งชี้ ได้แก่ การลดอัตราตาย ลดอัตราการเกิดโรค และ

ภาวะทุพพลภาพ สำหรับการส่งเสริมสุขภาพมุ่งเน้นให้เกิดสุขภาพที่ดี มีคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ดี เป็นตัวของตัวเอง เคารพตนเอง รู้สึกมีคุณค่า และสามารถควบคุมทรัพยากรได้ด้วยตนเอง เพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้น จึงสรุปเป็นตารางเปรียบเทียบความแตกต่างไว้ ดังนี้

ตารางที่ 2-1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค

การส่งเสริมสุขภาพ	การป้องกันโรค
1. เป็นพฤติกรรมที่มุ่งส่งเสริม และก้าวไปสู่การมีสุขภาพดีในระดับสูง	1. เป็นพฤติกรรมที่ปฏิบัติเพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดโรคและการเจ็บป่วย
2. บุคคลปฏิบัติเพื่อให้เกิดสุขภาพในเชิงบวก	2. บุคคลปฏิบัติการป้องกันเพื่อให้สุขภาพอยู่ในภาวะที่เป็นกลาง คือ ไม่เจ็บป่วย
3. ไม่มุ่งเน้นปัญหาสุขภาพ หรือเรื่องโรค	3. มุ่งเน้นปัญหาสุขภาพ หรือเรื่องโรค

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน

ในสหรัฐอเมริกามีการใช้คำว่า การขับเคลื่อนมิติทางจิตวิญญาณ (Spiritual movement) ซึ่งให้ความสำคัญต่อชีวิต เป้าหมายการทำงานและการมีส่วนร่วมของชุมชนในองค์กร (Ashmos & Duchon, 2000) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ สำหรับพนักงานมีน้อยมาก ส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับคุณค่า และกระบวนการของการทำงานที่ทำให้พนักงานมีความสุขและพลังในการสร้างสรรค์ เต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนให้แก่งานและองค์กร มีความเชื่อว่าความสำเร็จของงานและองค์กรมาจากระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตภายในของผู้ที่อยู่ในองค์กร (โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์, 2555) การบริหารองค์กรแบบมีชีวิต โดยให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบย่อยขององค์กร สร้างบรรยากาศของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และเรียนรู้ร่วมกันที่จะอยู่เป็นชุมชน จนเกิดมิติของจิตวิญญาณในการทำงาน แทนวิธีการบริหารองค์กรแบบเครื่องจักร จัดคนให้ทำงานตามความถนัด และทำงานเฉพาะตามคำสั่งที่ได้รับ (มณฑล สร ไกรกิติกุล และสุนันทา เสียงไทย, 2556)

ความหมายของจิตวิญญาณในการทำงาน

ปัจจุบันมีการค้นคว้าและศึกษาเรื่องจิตวิญญาณกันอย่างกว้างขวาง เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านการแพทย์ จิตวิทยา และการบริหารจัดการ เป็นต้น จิตวิญญาณมาจากภาษาบาลี 2 ศัพท์ คือ “จิต” กับ “วิญญาณ” โดยที่พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายคำว่า “จิต” หมายถึง ใจ มีหน้าที่รู้คิดและนึก

และได้ให้ความหมายคำว่า “วิญญาณ” หมายถึง สิ่ง que เชื่อว่าเมื่อมีชีวิตมีอยู่ในกาย เมื่อถึงแก่ความตาย จะออกจากร่างกาย เพื่อหาที่เกิดใหม่ หมายถึงความรับรู้ ได้แก่ จักขุวิญญาณ เป็นการรับรู้ทางตา โสตวิญญาณ เป็นการรับรู้ทางหู ซึ่งเป็น 1 ในขั้นที่ 5 ได้แก่ รูป เวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณ โดยปริยายหมายถึงจิตใจ

ประเวศ วะสี (2553) ได้ให้ความหมายของจิตวิญญาณ ว่า หมายถึง มิติหรือภาวะของการมีจิตใจสูงสามารถเข้าถึงสิ่งสูงสุดโดยเฉพาะในพระพุทธศาสนา จิตวิญญาณ คือปัญญาที่มีความดีประกอบอยู่ในตัวมนุษย์ ทำให้ต่างจากสัตว์ พร้อมกับอธิบายเสริมความว่าจิตวิญญาณ (Spirituality) นั้นเกี่ยวกับการรับรู้และการมีอยู่ของตัวตน

Altaf and Awan (2011) ให้ความหมายของจิตวิญญาณ (Spirituality) ว่า หมายถึง มิติทางคุณค่าหรือสิ่งสูงสุดที่เป็นสากล อันหลุดพ้นจากความคับแคบหรือเห็นแก่ประโยชน์ในตนเอง เป็นมิติที่เป็นแก่นกลางของความเป็นมนุษย์

Ashmos and Duchon (2000) ให้ความหมายเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace spirituality) ว่าเป็นการตระหนักและยอมรับถึงการให้คุณค่าต่อมิติชีวิตด้านจิตใจของมนุษย์ที่เกิดและได้รับการหล่อเลี้ยงจากการที่ได้ทำงานที่มีคุณค่าและมีความหมายอันเกิดขึ้นจากการได้เป็นส่วนหนึ่งหรืออยู่ร่วมกันเป็นชุมชนในองค์กร ซึ่งหากจะพิจารณาจากคำนิยามนี้จะสามารถแยกองค์ประกอบที่สำคัญของมิติทางด้านจิตวิญญาณในการทำงานได้เป็น 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่ ชีวิตด้านใน (Inner life) งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย (Meaningful work) และสำนึกร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of community)

สรุป จิตวิญญาณในการทำงาน จึงหมายถึง การที่มนุษย์อุทิศตนทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ให้แก่การทำงานด้วยค่านึงถึงเป้าหมาย และความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

องค์ประกอบของจิตวิญญาณในการทำงาน

Kinjerski and Skrypnek (2006) ได้กล่าวถึงจิตวิญญาณในการทำงานว่า องค์กรต้องพยายามสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรเกิดจิตวิญญาณในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ

1. ความรู้สึกผูกพันต่องาน (Engaging work) มนุษย์จะผูกพันกับการทำงานที่ตนทำก็เพราะตระหนักถึงความสำคัญของงานที่ทำมีความรู้สึกถึงความเชื่อมโยงอย่างแท้จริงระหว่างคุณค่าของตนเองและคุณค่าของงาน

2. ความเชื่อมโยงของจิตวิญญาณ (A spiritual connection) คือความรู้สึกถึงการเชื่อมโยงกับสิ่งที่มีคุณค่าเหนือกว่าตัวตนของตนเอง

3. สำนักักร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of community) คือความรู้สึกถึงความเชื่อมโยงระหว่างตนเองกับผู้อื่นรอบข้างและจุดมุ่งหมายหรือคุณค่าที่มีร่วมกัน

4. พลังดึงดูดหรือประสบการณ์เฉพาะ (A Mystical experience) สภาวะที่มีการรับรู้ได้ถึงพลังของชีวิตความอึดเอมการข้ามพ้นจากความคับแคบในตนเองและประสบการณ์แห่งความสุขและเป็นสุข

นอกจากนี้ มณฑล สรไกรกิติกุล และสุนันทา เสียงไทย (2556) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของจิตวิญญาณในการทำงานที่สำคัญไว้ 4 ประการ คือ

1. ชีวิตด้านในหรือชีวิตจิตใจ (Inner life) ชีวิตด้านในหรือชีวิตจิตใจนี้เป็นองค์ประกอบแก่นกลางที่สำคัญของมิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน การมีความหวัง การตระหนักถึงคุณค่าที่ตนเองยึดถือ การเข้าถึงศักยภาพที่มีอยู่ภายในของมนุษย์ ความรู้สึกถึงความสุขความสมบูรณ์เหล่านี้ล้วนมีจุดกำเนิดจากการที่ตระหนักและรู้ถึงการมีอยู่ของชีวิตด้านในหรือชีวิตจิตใจทั้งสิ้น ซึ่งการบริหารงานในระดับองค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของการมีอยู่ของชีวิตด้านในหรือชีวิตจิตใจของพนักงานและองค์กรควรให้เกียรติและยอมรับถึงคุณค่าทางจิตวิญญาณของพนักงานเช่นเดียวกับคุณค่าที่องค์กรยึดถือเพื่อเป็นหลักในการดำเนินธุรกิจ

2. งานที่มีคุณค่าและความหมาย (Meaningful work) การเห็นคุณค่าและความสำคัญของการทำงาน ทำให้เกิดการหลอมรวมคุณค่าส่วนตัวเข้ากับคุณค่าหรือผลที่ได้รับจากการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกถึงความสำคัญความสุขที่เกี่ยวข้องหรือได้รับจากการทำงาน และเป้าหมายของชีวิตในการทำงาน ซึ่งมีผลย้อนกลับมาเสริมแรงทำให้รู้สึกถึงความหมายของการมีชีวิตอยู่และคุณค่าในตนเองทำให้พนักงานมีความสุข สนุกกับงาน ทุ่มเท รับผิดชอบและเอาใจใส่ในการทำงานมากขึ้น

3. สำนักักร่วมแห่งความเป็นชุมชน (Sense of community) องค์กรเป็นที่รวมของพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ซึ่งมาจากที่ต่าง ๆ ย่อมมีความรู้สึกธรรมเนียมประเพณีที่ต่างต่างกัน ดังนั้น สำนักักร่วมแห่งความเป็นชุมชนจึงเป็นความสัมพันธ์ที่เกาะเกี่ยวเชื่อมต่อกันอย่างลึกซึ้งของคนในสถานที่ทำงาน เป็นความรู้สึกถึงการสนับสนุนช่วยเหลือการมีอิสระในการแสดงออกการเป็นห่วงและอยากดูแลอย่างแท้จริงเป็นสิ่งที่มีความค่าและยิ่งใหญ่ที่อยู่นอกเหนือการห่วงแต่ตนเองเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเชื่อมโยงถึงคุณค่าและความหมายร่วมกันในหมู่สมาชิกของชุมชนเช่นนี้ จึงสอดคล้องกับคำนิยามของสำนักักร่วมแห่งความเป็นชุมชน โดย McMillan and Chavis (1986) ว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ความเป็นสมาชิก (Membership) ความมีอิทธิพลต่อกัน (Influence) การร่วมเติมเต็ม

ความต้องการซึ่งกันและกัน (Integration and fulfillment of needs) และการแบ่งปันอารมณ์ร่วมที่เกี่ยวข้องกัน (Shared emotional connection)

4. การหลอมรวมชีวิตเข้ากับการทำงาน (Self-work integration) หมายถึง การหลอมรวมคุณค่าทางจิตวิญญาณในระดับบุคคลเข้ามาเป็นคุณค่าหรือความหมายร่วมของการทำงานที่จะไปตอบสนองต่อภารกิจและวิสัยทัศน์ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความสุขและมีชีวิตชีวาในการทำงาน เปรียบเหมือนการนำตัวตนทั้งชีวิตและจิตวิญญาณทั้งหมดมาที่ทำงาน ไม่ใช่เพียงแค่ร่างกายภายนอกอยู่ที่สถานที่ทำงานแต่จิตใจยังใคร่ครวญคิดถึงเรื่องอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2555) ได้ศึกษาองค์ประกอบของจิตวิญญาณในการทำงานของ Robbins and Judge (2005) พบว่า จิตวิญญาณในการทำงานมีองค์ประกอบ คือ จิตสำนึกของเป้าหมายที่เข้มแข็ง การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล ความไว้วางใจ และความเคารพนับถือ การดำเนินงานอย่างมีมนุษยธรรม และอดทนต่อการแสดงออกของพนักงาน

สรุป การที่จะให้เกิดจิตวิญญาณในการทำงานเพื่อให้เกิดผลงานที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีองค์ประกอบ คือ การเห็นความหมายและคุณค่า ความรู้สึกภาคภูมิใจต่องานว่าเป็นงานที่ทำให้เกิดประโยชน์และทำให้ตนเองเป็นที่ยอมรับ องค์กรได้สร้างความรู้สึกรักหรือบรรยากาศกัลยาณมิตรในสถานที่ทำงาน

การสร้างและพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงาน

ธมลวรรณ มีเหมย (2553) ได้ศึกษาและรวบรวมวิธีสร้างและพัฒนาจิตวิญญาณในการทำงาน ของ Heaton *et al.* (2004) และ Yuki (2006) สรุปได้ว่า

1. สุขภาพ (Health) การที่จะมีสุขภาพที่ดีได้คือการลดความเครียดเนื่องจากมีงานวิจัยพบว่าความเครียดก่อให้เกิดปัญหาทางด้านสุขภาพและปัญหาทางจิตซึ่งการลดความเครียดทางกายก็ได้แก่การออกกำลังกายให้สม่ำเสมอรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และการฝึกสมาธิซึ่งก็เป็นวิธีที่จะทำให้ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตดีขึ้นด้วย

2. ความสุข (Happiness) ในการพัฒนาความสุขนั้นจะต้องมีการเข้าใจตนเองเข้าใจทั้งสุขภาพกาย และสุขภาพจิตคิดในเชิงบวกและมีการยอมรับตัวตนของตนเองตามที่เป็นจริง

3. สติปัญญา (Wisdom) จะต้องมีการเริ่มพัฒนาบุคคลที่ภายในตามหลักของการตั้งอยู่ในศีลธรรมและจริยธรรมพัฒนาบทบาทหน้าที่ของตนเองและพยายามคิดและใช้เหตุผล

4. ความสำเร็จ (Success) ในการพัฒนาความสำเร็จบุคคลจะต้องพัฒนาที่คุณภาพของงานคุณภาพของผลผลิตจากบทบาทหน้าที่ที่ทำอยู่แล้วความสำเร็จก็จะเกิดกับบุคคลผู้กระทำ

5. ความตั้งใจการบรรลุเป้าหมาย (Fulfillment) พัฒนาโดยการใส่ใจกับประสบการณ์ที่แท้จริงและเพิ่มประสิทธิภาพของตนเองโดยการฝึกฝนพัฒนาทักษะในการทำงานของตนเอง

พัฒนาความสามารถความอดทนต่อสถานการณ์ต่าง ๆ บุคลิกภาพและความคิดในเชิงการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา

ดังนั้น จิตวิญญาณในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ ด้วยการที่พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ คือ ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขสนุกสนานที่ได้ทำงานที่สอดคล้องกับความรู้ หรือประสบการณ์ บนพื้นฐานของการการคาดเดาได้ล่วงหน้าว่าต้องประสบความสำเร็จ

แนวคิดเกี่ยวกับดนตรีบำบัด

ดนตรีบำบัดเป็นกลวิธีในการรักษาหรือบรรเทาโรคซึมเศร้า และโรคความเครียด ซึ่งปรากฏขึ้นในสังคมของทำงานและผู้สูงอายุไปทั่วโลก โดยเฉพาะในประเทศไทยได้มีผู้ป่วยด้วยโรคดังกล่าวมากขึ้น จึงมีการใช้กลวิธีดนตรีบำบัดมาช่วยในการรักษา นักวิชาการบางท่าน จึงได้ให้ความหมายของดนตรีบำบัดไว้ดังนี้

ดนตรีบำบัด หมายถึง ศาสตร์ที่ว่าด้วยการนำดนตรี อันได้แก่ เนื้อร้อง ทำนอง จังหวะ เสียงประสาน รูปแบบ หรือองค์ประกอบ อื่น ๆ ทางดนตรีมาประยุกต์ใช้ เพื่อปรับเปลี่ยนพัฒนาและคงรักษาไว้ซึ่งสุขภาพของร่างกายจิตใจ อารมณ์และสังคม (สุริย์ ดาวอุดม, 2552)

ดนตรีบำบัด หมายถึง การประยุกต์ใช้ดนตรีมาเสริมการรักษาผู้ป่วยสตรีมะเร็งอวัยวะสืบพันธุ์ที่ได้รับเคมีบำบัดเพื่อช่วยส่งเสริมซ่อมแซมและฟื้นฟูสภาพร่างกายอารมณ์และจิตใจในผู้ป่วยมะเร็งอวัยวะสืบพันธุ์สตรีซึ่งทำให้ร่างกายเกิดปฏิกิริยาการตอบสนองแบบผ่อนคลายเป็นไปในทิศทางบวกโดยใช้ดนตรีที่มีทำนองที่นุ่มนวล (รักษนก ภัคดีโพธิ์, 2550)

ดนตรีบำบัด (Music therapy) หมายถึง กิจกรรมการใช้ควบคุมในการนำดนตรีและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับดนตรีมาใช้กับมนุษย์ทั้งด้านสรีรวิทยา อารมณ์ร่วมกันในระหว่างการเจ็บป่วยด้วยโรค หรือข้อจำกัดทางกายต่าง ๆ นอกจากนั้นหมายถึงศาสตร์ทางด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับการใช้ดนตรีชนิดต่าง ๆ มาช่วยในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อารมณ์และด้านกายภาพ (สมจิตร วงศ์หอม, 2553 และบุษกร บิณฑสันต์, 2556.)

ดนตรีบำบัด จึงหมายถึง กลวิธีส่งเสริมซ่อมแซม และฟื้นฟูสภาพร่างกายอารมณ์และจิตใจ ในระหว่างการเจ็บป่วยด้วยการนำดนตรีประกอบด้วย เนื้อร้อง ทำนอง จังหวะ เสียงประสาน มาประยุกต์ใช้ในการบำบัดโรค

ประโยชน์ของดนตรีบำบัด

ผลลัพธ์ที่เกิดจากการใช้ดนตรีบำบัดในการบำบัดรักษาโรคต่าง ๆ นักวิชาการบางท่าน ได้อธิบายถึงประโยชน์ที่เกิดจากการใช้ดนตรีบำบัดไว้ ดังนี้

1. ช่วยให้เห็นข้อได้เปรียบเปลี่ยนมุมมองทางความคิดที่มีต่อปัญหาของตัวเองผ่านทางกิจกรรมดนตรี
2. ได้ใช้ดนตรีเป็นสื่อในการเข้าถึงอารมณ์ ความรู้สึกหรือความทรงจำที่ถูกเก็บกดเอาไว้ ได้รับการปลดปล่อยออกมา
3. ดนตรีเป็นสื่อในการแสดงออกทางอารมณ์ที่ไม่สามารถแสดงออกมาเป็นคำพูดได้
4. เปิดประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ที่เกิดจากการเล่นดนตรีหรือการรับรู้การเปลี่ยนแปลงในร่างกายที่เกิดจากอิทธิพลของเสียงของเครื่องดนตรีชนิดต่าง ๆ
5. เป็นเครื่องมือในการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับคนในกลุ่มรวมทั้งเรียนรู้การสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคมผ่านการเล่นดนตรี
6. กิจกรรมดนตรีช่วยส่งเสริมศักยภาพภายในที่ซ่อนอยู่ให้ได้รับการกระตุ้น ช่วยเสริมสร้างและกระตุ้นพัฒนาการทางด้านต่าง ๆ
7. ดนตรีช่วยเสริมสร้างสมาธิและสามารถช่วยฝึกสติให้อยู่กับปัจจุบันได้ดี (สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี, 2558; สำนักการแพทย์ทางเลือก, 2551) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของดนตรีบำบัดได้ดังนี้
 1. ปรับสภาพจิตใจ ให้อยู่ในสภาวะสมดุล มีมุมมองในเชิงบวก
 2. ผ่อนคลายความตึงเครียด ลดความวิตกกังวล (Anxiety/ stress management)
 3. กระตุ้น เสริมสร้าง และพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และความจำ (Cognitive skill)
 4. กระตุ้นประสาทสัมผัสการรับรู้ (Perception)
 5. เสริมสร้างสมาธิ (Attention span)
 6. พัฒนาทักษะสังคม (Social skill)
 7. พัฒนาทักษะการสื่อสารและการใช้ภาษา (Communication and language skill)
 8. พัฒนาทักษะการเคลื่อนไหว (Motor skill)
 9. ลดความตึงตัวของกล้ามเนื้อ (Muscle tension)
 10. ลดอาการเจ็บปวดจากสาเหตุต่าง ๆ (Pain management)
 11. ปรับลดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม (Behavior modification)
 12. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการบำบัดรักษาต่าง ๆ (Therapeutic alliance)
 13. ช่วยเสริมในกระบวนการบำบัดทางจิตเวช ทั้งในด้านการประเมินความรู้สึก สร้างเสริมอารมณ์เชิงบวก การควบคุมตนเอง การแก้ปมขัดแย้งต่าง ๆ และเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว

โดยสรุปดนตรีบำบัด มีประโยชน์ในการผ่อนคลายความเครียด ความซึมเศร้า การเจ็บปวดจากสาเหตุต่าง ๆ พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม รวมถึงพัฒนาทักษะการสื่อสารและการใช้ภาษา การเคลื่อนไหวของกล้ามเนื้อ รวมถึงการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

ประเภทของดนตรีบำบัด

การใช้ดนตรีบำบัดในการรักษาโรคต่าง ๆ ต้องใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของโรค บุคคล สถานที่ และบริบท ดังนั้น จึงมีการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อใช้ในดนตรีบำบัด โดยแบ่งออกเป็นประเภทของดนตรีบำบัดหลัก ๆ ได้เป็นสองประเภทตามลักษณะของกิจกรรมคือ

1. Receptive music therapy คือ กิจกรรมดนตรีบำบัดประเภทฟังโดยจะให้คนไข้ฟังเพลงจากการเล่นดนตรี โดยนักดนตรีบำบัดหรือฟังจากเครื่องเล่นเพลงต่าง ๆ ซึ่งเป็นการฟังแบบมีจุดประสงค์ในทางการรักษาเป็นหลัก

2. Active music therapy คือ กิจกรรมดนตรีบำบัดประเภทการเล่น คือ คนไข้จะเป็นคนเล่นเครื่องดนตรีด้วยตนเองไปพร้อมกับนักดนตรีบำบัดหรือกับคนไข้คนอื่น ๆ ภายในกลุ่ม ซึ่งกิจกรรมการเล่นดนตรีในดนตรีบำบัดนั้น คนไข้ไม่จำเป็นต้องมีความสามารถในการอ่านโน้ตดนตรีหรือเล่นเครื่องดนตรีได้ ในขณะที่เดียวกันการทำดนตรีบำบัดนั้นก็ไม่ได้เป็นการสอนให้คนไข้เล่นดนตรีเช่นเดียวกันแต่จะเน้นไปที่เป้าหมายในการรักษาอาการผิดปกติ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือการปรับเปลี่ยนมุมมองทางความคิดเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (สำนักการแพทย์ทางเลือก, 2551)

สรุปดนตรีบำบัดเป็นกลวิธีส่งเสริม ซ่อมแซม และฟื้นฟูสภาพร่างกายอารมณ์และจิตใจที่มีประโยชน์ในการผ่อนคลายความเครียด ความซึมเศร้า การเจ็บปวดจากสาเหตุต่าง ๆ พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม รวมถึงพัฒนาทักษะการสื่อสารและการใช้ภาษา การเคลื่อนไหวของกล้ามเนื้อ รวมถึงการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคม แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ การฟัง โดยให้ผู้ที่ได้รับการบำบัดฟังเพลง หรือดนตรี และการเล่น โดยผู้ได้รับการบำบัดต้องเป็นผู้เล่นดนตรีด้วยตนเอง เช่น เปียนโน กีตาร์ ซอ ฯลฯ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเจริญสติ

สติ เป็นหลักธรรมที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสสอนแก่บริษัทสี่ คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก และอุบาสิกา หลังจากพระองค์ได้ตรัสรู้แล้วและมีการสอนสืบทอดต่อมาจนถึงปัจจุบัน ด้วยเหตุผลที่ว่าสติเป็นหลักธรรมที่มีอุปการคุณต่อการปฏิบัติธรรมทุกแขนง รวมถึงการใช้ชีวิตประจำวันและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ดังที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้มีพระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัย

รามคำแหง ณ อาคารใหม่สวนอัมพร เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2520 (โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย, 2545) ไว้ตอนหนึ่งว่า การบังคับตนเองนั้นเกิดขึ้นได้จากความรู้สึกระลึกได้ว่าอะไรเป็นอะไร หรือเรียกสั้น ๆ ว่า สติ กล่าวคือ ก่อนที่บุคคลจะทำ จะพูด หรือแม้แต่จะคิดเรื่อง ต่าง ๆ สติ หรือความรู้สึกระลึกได้นั้นจะทำให้หยุดคิดว่า สิ่งที่จะทำนั้นผิดชอบชั่วดีอย่างไร จะมีผลเสียหายหรือจะเป็นประโยชน์อย่างไรต่อไปในระยะยาว เมื่อบุคคลคิดได้ก็จะสามารถตัดสินใจการกระทำของตนได้ถูกต้อง แล้วก็จะกระทำแต่เฉพาะสิ่งที่สุจริตที่มีประโยชน์อันยั่งยืน ไม่กระทำสิ่งที่จะเป็นความผิดพลาดทั้งแก่ตนและส่วนรวม ความมีสตินั้นจะช่วยให้สามารถศึกษาทุกสิ่งทุกอย่างได้อย่างละเอียดประณีต คือเมื่อจะศึกษาสิ่งใดก็จะพิจารณาก่อนกรองสิ่งที่มีใช้ความถูกต้องแท้จริง ออกเสียก่อนเพื่อให้ได้มาแต่เนื้อแท้ที่ปราศจากโทษ บัณฑิตทั้งปวงผู้หวังความมั่นคงปลอดภัยทั้งของตนของชาติบ้านเมือง เมื่อจะทำกรณใด ๆ ที่สำคัญ ควรอย่างยิ่งที่จะหยุดคิดสักหนอยก่อนทุกครั้ง แล้วท่านจะไม่ต้องประสบกับความผิดหวังและผิดพลาดในชีวิต

การฝึกสติกำลังได้รับความนิยมอย่างมากในสหรัฐอเมริกา สิ่งซึ่งครั้งหนึ่งจำกัดวงอยู่ในสำนักปฏิบัติธรรมของชาวพุทธกลุ่มเล็ก ๆ บัดนี้ได้แพร่หลายไปตามโรงเรียน โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย องค์กรธุรกิจ หน่วยงานราชการ ไม่เว้นกระทั่งเรือนจำ ไม่ผิดหากจะกล่าวว่าการฝึกสติได้เข้าสู่กระแสหลักของสังคมอเมริกันไปแล้ว เหตุผลสำคัญก็คือความเครียดที่มากขึ้นอันเนื่องจากชีวิตที่เร่งรีบและข้อมูลที่ท่วมท้น ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการแข่งขันที่เข้มข้นขึ้น อีกส่วนหนึ่งเกิดจากเทคโนโลยีด้านสารสนเทศที่ทำให้ผู้คนเชื่อมต่อกับโลกแห่งข้อมูลอันมากมายมหาศาล ทำให้ผู้คนแทบไม่มีเวลาเป็นของตนเอง ยังไม่ต้องพูดถึงการทำงานที่สามารถแทรกเข้ามาในช่วงเวลาที่ควรจะเป็นส่วนตัว (เช่น เวลาพักผ่อน อยู่กับครอบครัว หรือเวลา นอน) ความเครียดเหล่านี้ผู้คนพบว่าไม่อาจบรรเทาได้ด้วยวิธีการที่คุ้นเคย เช่น กิน เที่ยว เล่น เพราะให้ผลเพียงชั่วคราว อีกทั้งยังมีโทษตามมาโดยเฉพาะการเสพติดยาหรืออบายมุข หลายปีที่ผ่านมามีงานวิจัยมากมายที่ชี้ว่า การเจริญสติช่วยลดความเครียดได้ อีกทั้งยังมีผลดีต่อสุขภาพ แถมยังช่วยให้มีสมาธิขึ้นด้วย ผลดีที่เป็นรูปธรรมเหล่านี้เชื่อเชิญให้ผู้คนเข้าหาการเจริญสติ ขณะเดียวกันองค์กรธุรกิจก็เห็นว่าเป็นผลดีต่อหน่วยงานของตนด้วยเพราะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (พระไพศาล วิสาโล, 2557 ข)

สติจึงมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตและการทำงาน เพราะเมื่อมีสติในกาปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะส่วนรวม หรือส่วนตัว ย่อมไม่มีความผิดพลาดหรือบกพร่องในการทำงาน การดำเนินชีวิตอย่างมีสติรู้เท่าทันเหตุการณ์ต่าง ๆ เมื่ออะไรเกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันต่อเหตุการณ์ จิตใจของผู้มีสติย่อมมีสภาพสงบใสเบิกบาน

ความหมายของสติ

จากการศึกษาเกี่ยวกับสติ พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสติไว้

ซึ่งไม่แตกต่างกันมากนัก โดยเฉพาะวิชาการที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ หรือเป็นนักปฏิบัติธรรม
ในสำนักกรรมฐานต่าง ๆ เช่น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมาย “สติ” ว่า ความรู้สึกตัว
เช่น ได้สติฟื้นคืนชีพ ลืมสติ ความรู้ผิดชอบ เช่น มีสติ ไร้สติ ความระลึกได้ เช่น ตั้งสติ กำหนดสติ
สติแตก ควบคุมสติไม่ได้ สติปัญญา ปัญญาครอบรอบ ปัญญา รู้คิด เช่น คนเป็นคนมีสติปัญญาดี
สติปัญญา ชื่อธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งสติ 4 อย่าง คือ กาย เวทนา จิต ธรรม

พระธรรมปิฎก (2545) ได้ให้ความหมาย สติ ว่า ความตามระลึก คือ ความไม่ประมาท
หรือความระมัดระวัง

เทียน จิตตสุโก (2558) ได้ให้ความหมายของสติว่า หมายถึง ความระลึกได้ ไม่ใช่ระลึก
ชาติแล้วชาติก่อนนะ ระลึกได้เพราะการเคลื่อนไหว การไหว การนึก การคิดนี่เอง จึงว่า สติ ความระลึก
ได้ สัมปชัญญะ ความรู้ตัว

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2551) ได้ให้ความหมายของสติว่า หมายถึง ความ
ระลึกได้, นึกได้, ความไม่เผลอ, การคุมใจไว้กับกิจ หรือคุมจิตไว้กับสิ่งที่เกี่ยวข้อง จำการที่ทำและ
คำที่พูดแล้ว แม้นาน ได้ เป็นกริยาหรืออาการหนึ่งของจิตนั่นเองที่ทำหน้าที่ระลึกได้หรือสำนึกพร้อม
เป็นหนึ่งในเจตสิก 52 (ข้อที่ 29) เป็นสังขารชั้นคือการกระทำทางใจหรือจิตอย่างหนึ่ง และเป็น
สังขารชั้นที่พระพุทธองค์ทรงสรรเสริญยิ่งว่า "สติ มีประโยชน์ในที่ทั้งปวง" จึงเป็นภาเวตัพพรหม
สิ่งที่ควรภาวนาคือทำให้เจริญขึ้น

ทีฆายุวัฒน์ สวัสดิ์ล่อ (2551) ได้กล่าวถึง สติ ว่า หมายถึงความระลึกรู้ ความไม่ประมาท
นึกได้ การใส่ใจ ความรู้สึกตัว การตระหนักรู้ การกำหนดรู้เฉย ๆ (Bare attention)

สรุป สติจึงหมายถึง ความระลึกได้ คือการตามรู้ตลอดเวลาว่า ได้ทำอะไร หรือกำลังทำ
อะไร เพื่อมิให้เกิดความผิดพลาด ซึ่งเป็นธรรมที่อุปการคุณต่อการปฏิบัติธรรมทุกแขนงมีผลบรรล
ุธรรมขั้นสูงสุด คือพระนิพพานในพระพุทธศาสนา และต่อการทำงานทุกประเภท

วิธีเจริญอานาปานสติ

การเจริญสติด้วยอุปกรณ์การฝึกที่มีอยู่กับตัวผู้ฝึกฝน ไม่ต้องลงทุนเป็นสิ่งของและ
เงินทอง เพียงใช้อริยาบทที่มีอยู่ตัว ได้แก่ ลมหายใจเข้าออก ยืน เดิน นั่ง และนอน โดยการกำหนด
ความรู้สึกไว้ที่อริยาบทเหล่านั้น ที่เรียกว่าอานาปานสติ มีขั้นตอนตามที่ท่านพุทธทาสภิกขุ
ได้เสนอแนะการฝึกสติด้วยวิธีฝึกอานาปานสติอย่างง่ายไว้ในหนังสือการทำวิปัสสนา
(พุทธทาสภิกขุ, 2549) ดังนี้

1. สิริระตั้งตรง ตามองไปที่ปลายจมูกให้อย่างยิ่งจนไม่เห็นสิ่งอื่น จะเห็นอะไรหรือ
ไม่เห็นก็ตาม ขอให้จ้องมองเท่านั้น พอชินเข้าจะได้ผลดีกว่าหลับตา และไม่ชวนให้่วงนอนได้ง่าย

2. มือปล่อยวางไว้บนตักซ้อนกันไปตามสบาย ขาขัดหรือซ้อนกันโดยวิธีที่จะช่วยกัน ยันน้ำหนักตัวให้นั่งได้ถนัด และสบาย ขาขัดอย่างซ้อนกันธรรมดา หรือจะขัดไขว้กันแล้วแต่ชอบ สำหรับคนป่วย คนไม่ค่อยสบาย หรือแม่แต่คนเหนื่อย จะนั่งอิงหรือนั่งเก้าอี้หรือเก้าอี้ผ้าใบสำหรับ เอนทอดเล็กน้อยหรือนอนเลยสำหรับคนเจ็บ ไข้ก็ได้

3. เพื่อจะให้กำหนดได้ง่าย ๆ ในขั้นแรกหัดให้พยายามหายใจให้ยาวที่สุดเท่าที่จะยาวได้ ด้วยฝืนทั้งเข้าและออกหลาย ๆ ครั้งเสียก่อนเพื่อจะได้รู้ลมของตัวเองให้ชัดเจนว่าลมหายใจที่มันลาก เข้าออกเป็นทางอยู่ภายในนั้น มันลากถูกหรือกระทบอะไรบ้าง ในลักษณะอย่างไร กำหนดได้ง่าย ๆ ว่าไปรู้สึกว่าสุดลงที่ตรงไหนที่ในท้องโดยเอาความรู้สึกที่กระเทือนนั้นเป็นเกณฑ์เป็นเครื่องกำหนด ส่วนสุดข้างใน และส่วนสุดข้างนอก ก็กำหนดง่าย ๆ เท่าที่กำหนดได้

4. ทำใจให้เป็นเหมือนอะไรที่คอยวิ่งตามลมนั้น ไม่ยอมพราก ทุกครั้งที่หายใจทั้งขึ้น และลง ตลอดเวลาที่ทำสมาธินี้จัดเป็นขั้นหนึ่งของการกระทำ เรียกกันง่าย ๆ ในขั้นนี้ก่อนว่า “ขึ้นวิ่งตามไปกับลม”

5. ขั้นต่อไป ซึ่งเรียกว่า บริกรรมขั้นที่สอง หรือขั้น “ดักคูอยู่แต่ตรงที่แห่งใดแห่งหนึ่ง” นั้น จะทำต่อเมื่อทำขั้นแรกข้างต้นได้แล้วเป็นดีที่สุด หรือใครจะสามารถข้ามมาทำขั้นที่สองนี้ได้เลย ก็ไม่ว่า ในขั้นนี้จะให้สติหรือความนึกคอยดักกำหนดอยู่ตรงที่ใดแห่งหนึ่ง โดยเลิกการวิ่งตามลมเสีย ให้กำหนดความรู้สึกเมื่อลมหายใจเข้าไปถึงที่สุดข้างในคือสะดือครึ่งหนึ่งแล้วปล่อยวางหรือวางเฉย แล้วมากำหนดรู้สึกกันเมื่อลมออกมากกระทบที่สุดข้างนอกคือปลายจมูกอีกครั้งหนึ่ง แล้วก็ปล่อยวาง หรือวางเฉย จนมีการกระทบส่วนสุดข้างในคือสะดือออก ทำนองนี้เรื่อยไป ไม่มีการเปลี่ยนแปลง เมื่อทำได้อย่างนี้เป็นที่แน่นอนแล้ว ก็เลิกกำหนดข้างในเสีย คงกำหนดแต่ข้างนอก คือ ที่ปลายจมูก หรือ โพรงจมูกแห่งเดียวก็ได้ ไม่ว่าจะลมจะกระทบเมื่อหายใจเข้าหรือเมื่อหายใจออกก็ตาม ให้กำหนด รู้ทุกครั้ง

6. เมื่อฝึกหัดมาได้ถึงขั้นที่สองนี้อย่างเต็มที่ ก็อาจฝืนต่อไปถึงขั้นที่ผ่อนระยการกำหนด ของสติ ให้ประณีตเข้า ๆ จนเกิดสมาธิชนิดแน่นแน่วเป็นลำดับไปจนถึงเป็นฌานขั้นใดขั้นหนึ่ง ซึ่งพ้นไปจากสมาธิอย่างง่าย ๆ ในขั้นต้น ๆ สำหรับคนธรรมดาทั่วไป และไม่สามารถนำมาภาวนา ร่วมกันไว้ในที่นี้เพราะเป็นเรื่องละเอียด รัดกุม มีหลักเกณฑ์ซับซ้อน ต้องศึกษากันเฉพาะผู้สนใจ ถึงขั้นนั้น ในขณะนี้ เพียงแต่ขอให้สนใจในขั้นมูลฐานกันไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะเป็นของเคยชินเป็น ธรรมดา อันอาจจะทะลอมเข้าเป็นขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับในภายหลัง

สรุป การเจริญสติ คือการทำความรู้สึกของตนให้เป็นปัจจุบัน คือ ปล่อยวางให้จิต คิดฟุ้งซ่านไปที่อื่น ความรู้สึกต่อเกาะเกี่ยวกับสิ่งกระทำหรือปฏิบัติอยู่ จึงส่งผลให้งานที่กระทำ หรือปฏิบัตินั้นไม่ผิดพลาด ความรู้สึกจะเป็นปัจจุบันได้ด้วยการฝึกกำหนดลมหายใจเข้าออก

ในทุกอริยาบถ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ความหมายของประสิทธิภาพ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน และประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ผลสำเร็จ ผลที่เกิดขึ้น

ทิวา ปฏิญาณสังข์ (2553) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึงการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ อาจแสดงค่าประสิทธิภาพในลักษณะเป็นการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่า รวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว ตรงและมีคุณภาพ

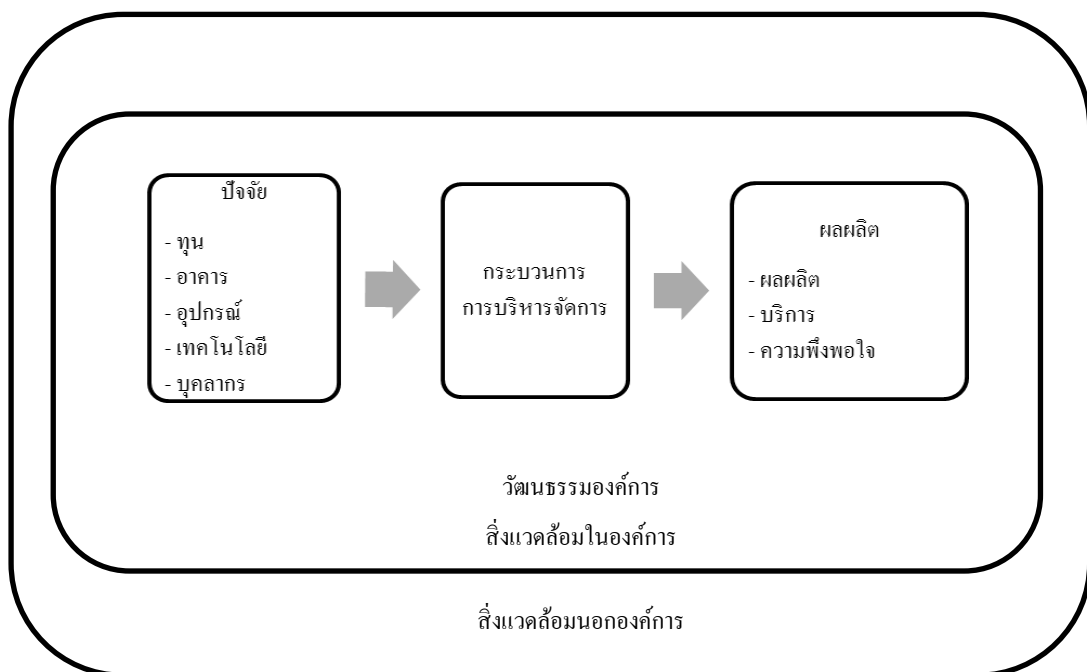
อภิรดี จันตระกูล (2556) ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถการปฏิบัติงานในการบรรลุจุดมุ่งหมาย โดยใช้ทรัพยากรการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าโดยมีวัตถุประสงค์ให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามนโยบาย แผนงาน กรอบระยะเวลา และงบประมาณที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ไพบุลย์ ตั้งใจ (2554) ได้กล่าวถึงการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานว่าเป็นการแก้ไขปรับปรุงความสามารถและทักษะเพิ่มเติมในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดียิ่งขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทำให้ตนเอง ผู้อื่น และองค์กรเกิดความสุข การพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาสังคมมีผลจากการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงการที่ตนเองมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกัน กล่าวคือ อันดับแรกก่อนที่บุคคลจะเข้าสู่การทำงานในองค์กรใดนั้น บุคคลนั้นต้องมีความรู้ความสามารถ คุณสมบัติให้ตรงกับที่องค์กรต้องการ ซึ่งการจะมีคุณสมบัติตามที่องค์กรกำหนดก็ต้องมีการพัฒนาตนเอง หรือการรับการพัฒนาจากสถาบันต่าง ๆ อันดับที่สองเมื่อบุคคลได้เข้าทำงานแล้วจึงเป็นหน้าที่ขององค์กรในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ (ความสามารถ) ในการทำงานให้ดีที่สุด เพื่อประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้น การพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้เกิดประสิทธิผลให้กับองค์กร

Millet (1994) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพเป็นผลการปฏิบัติงานในการทำให้มนุษย์เกิดความพอใจ และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น ๆ

เกศรินทร์ กำเนิดกาญจน์ (2553) ได้กล่าวถึงความหมายว่า ประสิทธิภาพ นอกจากความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้สำเร็จด้วยดี ประสิทธิภาพของหน่วยงานขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานที่ตนเองต้องมีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของสังคม

สรุปว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ด้านความรู้ความสามารถในงาน มีจิตสำนึกในการให้บริการ สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น ความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน และความตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร



ภาพที่ 2-2 องค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพ (สมใจ ลักษณะ, 2552)

ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

Emerson (1931) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ “The twelve principles of efficiency” มีหลัก 12 ประการมีดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง

4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียน ไว้เป็น

หลักฐาน

7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานเสร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จแก่งานที่ดี

Woodcock (1989) ได้กล่าวว่าลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกันของบุคคล และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงาน ได้อย่างเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear objectives and agreed goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีม รับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงาน เป็นทีม เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงาน ได้ มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมา เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งจะรับมือในการแก้ไขปัญหา

5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and conflict) คือ สมาชิกในทีม ให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุน เสริมสร้างทักษะความรู้ความสามารถ ให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound procedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันการตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีม

ทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมนำเสนอว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual development) คือ การพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของสมาชิกทีม ให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound inter-group relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจน เหมาะสม

ธนภณ วิมูลอาจ (2553) ได้ให้ความเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เป็นสภาพแวดล้อม หรือสิ่งต่าง ๆ ในบริเวณที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพห้องปฏิบัติงาน ลักษณะรูปร่างอาคาร การออกแบบห้องทำงาน อุณหภูมิ อากาศ ระดับเสียง เครื่องจักร อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ระยะทางระหว่างโรงอาหาร กับที่ทำงาน สถานที่จอดรถ เป็นต้น

2. สภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ ลักษณะสภาพสังคม ที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมในองค์กร เป็นปัจจัยทำให้บุคคลมีความรู้สึก มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สภาพแวดล้อมมีผลต่อความรู้สึกทำให้เกิดความเหนื่อยล้า เบื่อหน่าย ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

3. สภาพแวดล้อมด้านเวลาในการทำงาน เวลาสามารถกำหนดประสิทธิภาพการทำงานได้ ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบางคนทำงาน 7 วัน ต่อสัปดาห์ บางคน 6 หรือ 5 วัน ต่อสัปดาห์ บางคนทำงาน 12-13 ชั่วโมงต่อวัน โดยไม่พัก บางคนทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวันและมีเวลาพัก ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ปัญหาสุขภาพและอุบัติเหตุ ที่เกิดจากการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หากสภาพแวดล้อมไม่เหมาะกับการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดอุบัติเหตุหรือสุขภาพร่างกายของผู้ปฏิบัติงานทรุดโทรมได้

ดูจเดือน พันธุนาวิน (2550) ศึกษาสาเหตุพฤติกรรมของบุคคล พบว่ามี 4 ประการหลัก ได้แก่ สาเหตุประการแรก เป็นสาเหตุทางจิตใจที่ติดตัวมาแต่เดิม เป็นจิตลักษณะพื้นฐานของบุคคล หรือที่เรียกว่า “Psychological traits” เช่น สุขภาพจิต (Mental health) เหตุผลเชิงจริยธรรม (Morality) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (Future orientation and self-control) เป็นต้น ประการที่สอง เป็นสาเหตุทางสถานการณ์ปัจจุบันที่บุคคลกำลังเผชิญอยู่ หรือที่เรียกว่า “Situational factors” เช่น การมีภาระหนี้สิน ความขัดแย้งในกลุ่มหรือหน่วยงาน ประการที่สาม เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุทางจิตลักษณะเดิมกับสาเหตุทางด้านสถานการณ์ เช่น นักศึกษาอาชีพะที่มีลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนน้อย และอยู่ในสถานการณ์ช่วยด้วย จึงทำให้นักศึกษาค้นนั้นมีพฤติกรรมก้าวร้าวมากกว่านักศึกษาที่มีจิตและอยู่ในสถานการณ์ตรงข้าม และสาเหตุประการสุดท้าย เป็นสาเหตุทางจิตลักษณะที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์หรือที่เรียกว่า จิตลักษณะตามสถานการณ์ (Psychological states) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทศนคติหรือ จิตสำนึก ได้แก่ การที่บุคคลเห็นประโยชน์หรือโทษของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือการกระทำใดการกระทำหนึ่ง ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกชอบ/ไม่ชอบ อยากกระทำ/ไม่อยากกระทำ พฤติกรรมนั้น จึงทำให้นักศึกษาค้นมีความพร้อมที่จะกระทำหรือหลีกเลี่ยงที่จะกระทำสิ่งนั้น

สรุปประสิทธิภาพการทำงานเกิดขึ้นได้ เมื่อบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินการอยู่ใน 3 บริบท คือ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ได้แก่อาคาร สถานที่ อุปกรณ์ บรรยากาศ สภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ ได้แก่ ลักษณะสภาพสังคมที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมในองค์กร และสภาพแวดล้อมด้านเวลา ซึ่งต้องมีความเหมาะสม และมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ

ความรู้เกี่ยวกับสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ (สพฉ.) เป็นสถาบันที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉินปี พ.ศ. 2551 เพื่อเป็นองค์กรรับผิดชอบการบริหารจัดการ การประสานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ และเอกชน รวมถึงการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้ามา มีบทบาทในการบริหารจัดการการจัดบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ทั้งนี้เหตุผลดังกล่าวได้ปรากฏในส่วนของหมายเหตุ เหตุผลประกอบในการประกาศใช้พระราชบัญญัติ

ระบบการแพทย์ฉุกเฉิน (Emergency medical system) ได้พัฒนาขึ้นในประเทศไทย เริ่มต้นจากมูลนิธิสว่างเกื้อวโปเต็กเซียงต้ง (มูลนิธิปอเต็กต้งในปัจจุบัน) ได้ริเริ่มให้บริการขนส่งศพ ไม่มีญาติใน พ.ศ. 2480 ในเวลาต่อมาได้ให้บริการรับส่งผู้ป่วยและผู้บาดเจ็บฉุกเฉิน เช่นเดียวกับใน พ.ศ. 2513 ที่มูลนิธิร่วมกตัญญูได้เปิดให้บริการในลักษณะเดียวกัน ได้เป็นต้นกำเนิดของระบบ

การแพทย์ฉุกเฉินที่คนทั่วไปสามารถเข้าถึงการบริการได้โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ และไม่ใช้บริการเฉพาะกิจ ระบบการแพทย์ฉุกเฉินในประเทศไทยจึงได้รับการพัฒนาขึ้นนับตั้งแต่นั้นมา พร้อม ๆ กับการพัฒนาเครื่องมือและอุปกรณ์ช่วยชีวิตในห้องฉุกเฉินของ โรงพยาบาลแต่ละแห่ง ทั้งภาครัฐและเอกชน

ใน พ.ศ. 2536 กระทรวงสาธารณสุขได้รับความช่วยเหลือทางเทคนิคจาก Japan international cooperation agency (JICA) ในการจัดตั้งศูนย์อุบัติเหตุ (Trauma center) ณ โรงพยาบาลขอนแก่น ซึ่งครอบคลุมการให้บริการช่วยเหลือก่อนถึงโรงพยาบาล (pre-hospital care) ด้วย ต่อมา พ.ศ. 2537 โรงพยาบาลวชิรพยาบาลได้เปิดให้บริการรถพยาบาลฉุกเฉินโดยใช้ชื่อว่า SMART (Surgico-medical ambulance and rescue team) ตามแผนป้องกันอุบัติเหตุของ กรุงเทพมหานคร และ พ.ศ. 2538 กระทรวงสาธารณสุขได้เปิดตัวต้นแบบระบบรักษาพยาบาลก่อนถึงโรงพยาบาล ณ โรงพยาบาลราชวิถีในชื่อ “ศูนย์กู้ชีพเรนทร” โดยภายหลัง โรงพยาบาลนพรัตนราชธานีและโรงพยาบาลเลิดสิน ได้เข้าร่วมเครือข่ายให้บริการด้วย ต่อมากระทรวงสาธารณสุขได้จัดตั้งสำนักงานระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ขึ้นเป็นหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขและดำเนินงานการแพทย์ฉุกเฉินอย่างต่อเนื่อง หน่วยงาน/องค์กรทั้งหลายที่กล่าวมานี้จึงเป็นต้นกำเนิดที่มาของ “สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ” ทำหน้าที่พัฒนาการแพทย์ฉุกเฉินมาจนมีความก้าวหน้า และผลงานเป็นที่ประจักษ์ในวงกว้าง

การขยายบทบาทมาเป็นสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ซึ่งเป็นองค์กรของรัฐที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลในกำกับของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้มีรูปแบบการบริหารจัดการที่มีความคล่องตัวและสามารถบริหารงานตามนโยบายการบริหารงานของคณะกรรมการการแพทย์ฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การแพทย์ฉุกเฉินของประเทศไทย สามารถก้าวกระโดดไปส่งผลให้ผู้ป่วยฉุกเฉินได้รับการคุ้มครองสิทธิในการเข้าถึงระบบการแพทย์ฉุกเฉินอย่างทั่วถึงเท่าเทียม มีคุณภาพมาตรฐาน ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2551 ได้อย่างแท้จริง

วันถือกำเนิดของ สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ก็คือวันที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้ทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติ คือ วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2551 สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติโดยมีโครงสร้างองค์กรดังนี้

พนักงานฝ่ายตรวจสอบ เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานฝ่ายตรวจสอบ บริษัท จีอี มั่นนี้ ไทยแลนด์ ทั้งหมด 46 คน โดยใช้แบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลกระทำด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ฐานนิยม ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายตรวจสอบ บริษัท จีอี มั่นนี้ ไทยแลนด์ มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.23$, $\sigma = 0.53$) ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.50$) รองลงมาคือ ด้านสถานะการเป็นผู้นำทีมงาน ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.65$) และด้านความสัมพันธ์ในทีม ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.65$) นอกจากนี้พบว่า พนักงานฝ่ายตรวจสอบ บริษัท จีอี มั่นนี้ ไทยแลนด์ ที่มีอายุ ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมที่ไม่แตกต่างกัน และมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน นอกจากนี้พนักงานให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสร้างความสามัคคีในทีม การทำงานควรให้เกียรติกันและกัน ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ เคารพการตัดสินใจของหัวหน้า และไม่แบ่งพวกหรือให้ร้ายกัน ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พนักงานฝ่ายตรวจสอบ บริษัท จีอี มั่นนี้ ไทยแลนด์ ควรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ มีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน มีการให้รางวัลทีม มีการจัดอบรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ในทีม ส่งเสริมความซื่อสัตย์ในการทำงาน และการยอมรับความคิดเห็นของทุกคนในทีม

เกศรินทร์ กำเนิดกาญจน์ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน of เจ้าหน้าที่สหกรณ์เครดิตยูเนียน ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อศึกษาลักษณะผลการปฏิบัติงานศึกษาประสิทธิภาพการทำงาน เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน of เจ้าหน้าที่ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผลการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน of เจ้าหน้าที่สหกรณ์เครดิตยูเนียน ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ลักษณะการปฏิบัติงาน of เจ้าหน้าที่ โดยเฉลี่ย พบว่า ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานด้านปริมาณและคุณภาพของงาน ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้ และด้านการตัดสินใจ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ประสิทธิภาพการทำงาน of เจ้าหน้าที่ โดยเฉลี่ย พบว่า ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความรู้ความสามารถในงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน และด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพ

การทำงานของเจ้าหน้าที่ โดยเฉลี่ยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรเพศ อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน ไม่แตกต่างกัน และการหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผลการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ โดยเฉลี่ยพบว่า ด้านความร่วมมือและมนุษยสัมพันธ์ และด้านความรู้เกี่ยวกับงานและการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ในระดับมาก ส่วนด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณและคุณภาพของงานและด้านการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ฉลอง นาคเสน (2556) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดบึงกาฬ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 3) เพื่อทดลองใช้ และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น วิจัยดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และระยะที่ 3 การทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในพื้นที่จังหวัดบึงกาฬ เป็นเวลา 3 เดือน กับกลุ่มทดลอง ผลการวิจัยปรากฏว่าแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 4 ตัวแปร ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม การรับรู้บทบาท และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบด้วยกิจกรรมการพัฒนา 10 กิจกรรม ได้แก่ การประเมินความฉลาดทางอารมณ์ กิจกรรมระดมสมองค้น ไม้แห่งความคิด การทำงานร่วมกันเป็นทีม เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน บทบาทและหน้าที่ การแสดงบทบาทสมมติ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การแสดงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กิจกรรมที่เลี้ยง และกิจกรรม 5 ส. และหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล แล้วเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้บทบาท และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมและเพิ่มขึ้นจากก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชิษณุช ชั้นบุญ (2551) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการเงินทหาร และเปรียบเทียบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมการเงินทหาร พบว่า ข้าราชการทหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เพศหญิง ร้อยละ 66.4 อายุ 20-30 ปี ร้อยละ 29.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 64.3 ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี ร้อยละ 23.8 อัตราเงินเดือน 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 37.1 และระดับชั้นยศ จ.ศ.ต.-จ.ศ.อ. ร้อยละ 41.3 การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกรมการเงินทหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ระดับประสิทธิภาพการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร และด้านความรู้ความสามารถในงานตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการทหาร สังกัดกรมการเงิน ที่มีเพศต่างกันระดับชั้นยศต่างกัน มีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการทหาร สังกัดกรมการเงินทหาร ที่มีอายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน อัตราเงินเดือนต่างกัน มีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน พบว่า ระดับปัจจัยองค์ประกอบของทีมอยู่ในระดับมาก คือด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการออกแบบงาน ด้านกระบวนการทำงานและมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก คือ ในด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีม ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพด้านการสื่อสารที่ดี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุงานที่แตกต่างกันของหน่วยงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน สำหรับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

นันทมนัส บุญโล่ง (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพังงา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 78.7

เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 38.7 ปี (SD = 8.66) ร้อยละ 64.7 มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 55.6 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 19283 บาท, (SD = 10676.76) ร้อยละ 83.6 ไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 81.5 ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูง จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์เฉลี่ย 46.9 ชั่วโมง (SD = 11.95) ร้อยละ 58.7 มีการทำงานในเวลาปกติ (เข้าไปเย็นกลับ) และระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 14.5 ปี (SD = 9.39) การรับรู้ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลเกี่ยวกับประโยชน์ของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคมส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง การรับรู้อุปสรรคต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 53.5 ระดับพฤติกรรมส่งเสริมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการพัฒนาทางจิตวิญญาณ ด้านโภชนาการ ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพ ด้านการจัดการกับความเครียด และด้านกิจกรรมทางกาย อยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 76.6 ร้อยละ 69.2 ร้อยละ 67.9 ร้อยละ 65 ร้อยละ 55.9 และร้อยละ 50.7) ตามลำดับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ รายได้ ($r = 0.162, p = 0.006$) การทำงานเป็นกะ ($X^2 = 4.257, p = 0.039$) การรับรู้ประโยชน์ของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ($r = -0.395, p < 0.01$) การรับรู้ความสามารถของตนเอง ($r = -0.464, p < 0.01$) การรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคม ($r = -0.308, p < 0.01$) การรับรู้อุปสรรคต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ($r = -0.267, p < 0.01$) ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาโปรแกรมเพื่อการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ไพบุลย์ ตั้งใจ (2554) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินคัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงาน บริษัท แอมพาสอินคัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.27$) ในด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.09$) ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน)

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินคัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท 4 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฝ่ายที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินคัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท 4 ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รายได้ยังไม่เพียงพอ สภาพแวดล้อมยังไม่ค่อยสะอาด สวัสดิการยังไม่ครอบคลุม เทคโนโลยีใน

ด้านงานเอกสารยังไม่ดีพอ สถานที่จอดรถน้อย และยังคงเสียค่าที่จอดรถ ความล่าช้าด้านเอกสาร การให้คำปรึกษากับลูกค้ายังไม่ดีเท่าที่ควร และเจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอ

เลิศศักดิ์ ปรีชาเกรียงไกร (2553) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเครือบริษัท บางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 5 ด้านคือ ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน ด้านวงจรชีวิตในการทำงานของพนักงานเครือ บริษัท บางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 5 ด้านคือ ด้านมาตรฐานการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ด้านความเป็นธรรมในการทำงาน ด้านวงจรชีวิตในการทำงาน และ ด้านความท้าทายในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรพนักงานในเครือ บริษัท บางพระก่อสร้าง ทั้งหมด จำนวน 173 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถามมี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และแบบปลายเปิด (Open form) มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .9011 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเครือบริษัท บางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน อยู่ในระดับมากเช่นกันยกเว้นด้านที่ 3 คือด้านความเป็นธรรมในการทำงานมีระดับความคิดเห็น ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด

2. ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือบริษัท บางพระ ก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ความเห็นว่าเมื่อท่านได้รับความ เป็นธรรมจากหัวหน้าและบริษัทแล้ว ท่านจะทำงานได้เป็นอย่างดี และเต็มใจ และน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับสินค้า/บริการของบริษัทได้อย่างดี

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้บริษัทปรับปรุง เป็นอย่างแรก คือ การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้และทักษะ ในขณะที่ ข้อเสนอแนะ ที่ผู้ตอบเห็นว่าบริษัททำดีอยู่แล้วและอยากให้ทำต่อไป คือ การปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “การส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ” การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีการดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการใช้ทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรตัวอย่าง

ศึกษาโดยการสำรวจจากหน่วยประชากรตัวอย่าง ที่เป็นบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ จำนวน 153 คน

กลุ่มตัวอย่าง

คัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) คือ การเลือกหน่วยประชากรตัวอย่างโดยขึ้นอยู่กับพิจารณาของผู้วิจัยเป็นสำคัญ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ทั้งที่เป็นแนวคิดทฤษฎี บทความข่าว และผลงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบเนื้อหาของแบบสอบถาม
2. การสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามโครงสร้างแบบสอบถามตามตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 โครงสร้างแบบสอบถาม

ส่วนที่	ปัจจัย	ลักษณะคำถาม	จำนวนข้อ
ส่วนที่ 1	ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	Check list	6
ส่วนที่ 2	การส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ เกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน	Rating scale	15
ส่วนที่ 3	การส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับคนตรีบำบัด	Rating scale	6
ส่วนที่ 4	การส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับการเจริญสติ (อานาปานสติ)	Rating scale	3
ส่วนที่ 5	ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ	Rating scale	5
ส่วนที่ 6	ข้อเสนอแนะอื่น ๆ	เติมคำ	1

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง และรับข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ โดยรวมต่อเดือน จำนวน 6 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Check list

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ เกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Rating scale

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับคนตรีบำบัด จำนวน 6 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Rating scale

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับการเจริญสติ (อานาปานสติ) จำนวน 3 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Rating scale

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ จำนวน 5 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Rating scale

ส่วนที่ 6 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ จำนวน 1 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเติมคำ

ประเด็นที่ต้องการเก็บข้อมูลในส่วนที่ 2-5 มีลักษณะแบบมาตราประเมินค่า (Rating scales) ของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ คือ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนด	5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนด	4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนด	3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนด	2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนด	1 คะแนน

วิธีการใช้ทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการศึกษาครั้งนี้ได้มีการดำเนินงานในการออกแบบสอบถามและการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

การทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Content validity)

เมื่อสร้างแบบสอบถามพร้อมนำเสนอท่านอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์เพื่อตรวจสอบแก้ไข หลังจากปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำแล้ว นำไปขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะเรื่อง จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1. ดร.มาลัย กรแก้วสมนึก นักวิชาการชำนาญการ กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์
2. ดร.ตรึงตา พูลผลอำนวย ผู้จัดการงานตรวจสอบภายใน สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ
3. นางสุนิสา สุวรรณรักษ์ ผู้จัดการงานพัฒนากำลังคนในระบบการแพทย์ฉุกเฉิน สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

จากนั้นนำข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาทำการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (Index of item objective congruence : IOC) ในการตรวจสอบโดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม (สุรพงษ์ คงศักดิ์ และธีรชาติ ธรรมวงค์, 2551) ดังนี้

ให้คะแนน +1 เท่ากับ สอดคล้อง

ให้คะแนน 0 เท่ากับ ไม่แน่ใจ

ให้คะแนน -1 เท่ากับ ไม่สอดคล้อง

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Index of consistency: IOC) โดยใช้สูตรของ Rovinelli & Hnmbleton (1977 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2550) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \text{ เมื่อ}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมจากคะแนนรายข้อที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

โดยค่าดัชนีความสอดคล้องในแต่ละข้อย่อยแล้วต้องมีค่า IOC ไม่ต่ำกว่า 0.5 จึงถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ข้อย่อยใดมีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ต้องถูกตัดทิ้งไปจากนั้นนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับประชากรตัวอย่าง ซึ่งผลที่ได้จากการคำนวณหาค่าความสอดคล้อง ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.66-1

การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

1. ทดสอบเครื่องมือเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา และในการทดสอบความเชื่อมั่นใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Alpha coefficient of cronbach) ผลปรากฏว่า ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.803

2. ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมแบบสอบถามในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ตามเนื้อหาให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2558 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

ยื่นต่อเลขาธิการสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ และเมื่อได้รับอนุมัติจึงแจกแบบสอบถามที่เตรียมไว้แล้ว จำนวน 153 ฉบับ แก่บุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติซึ่งเป็นหน่วยประชากรตัวอย่างด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมไว้มาทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ตรวจความถูกต้องแล้วมาลงรหัส
3. การประมวลผลข้อมูล นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติ
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ผู้ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะส่วนบุคคลของประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เพื่อบรรยายตัวแปรตามลักษณะข้อมูล และการวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยเปรียบเทียบตัวแปรเพื่อทดสอบสมมติฐาน ตามเพศ ใช้ t-test และเปรียบเทียบตัวแปรเพื่อทดสอบสมมติฐานตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้โดยรวมต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และหาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficients) เพื่อวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร

กำหนดเกณฑ์การพิจารณาการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ จากค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552)

- ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีการส่งเสริมสุขภาพในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีการส่งเสริมสุขภาพในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีการส่งเสริมสุขภาพในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีการส่งเสริมสุขภาพในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีการส่งเสริมสุขภาพในระดับน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับความสัมพันธ์พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ ดังนี้ คือ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 หรือต่ำกว่า หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับน้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 ถึง 0.70 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 ขึ้นไป หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก

4.2 วิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

กำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ จากค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552 : 115)

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการทำงานในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ” โดยที่ผู้ทำการวิจัยได้นำข้อมูลตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 149 ชุด จากที่แจกไปทั้งหมด 153 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC และค่าความน่าเชื่อถือ แล้ว มาทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์ตามสมมติฐานของการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายของผลการวิจัยข้อมูลโดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยข้อมูล ได้แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

1. ผลการวิจัยข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ
2. ผลการวิจัยข้อมูลการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ
3. ผลการวิจัยข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ
4. ผลการทดสอบสมมติฐาน
5. ผลการวิจัยข้อมูลข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

SD หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

t หมายถึง สถิติทดสอบที

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

r หมายถึง ค่าที่แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับ

ตัวแปรตามซึ่งเรียกว่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple correlation)

ตอนที่ 1 ผลการวิจัยข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
ชาย	59	39.6	2
หญิง	90	60.4	1
รวม	149	100.0	

จากตารางที่ 4-1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นเพศชายมีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6

ตารางที่ 4-2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
น้อยกว่า และเท่ากับ 24 ปี	13	8.7	4
25-35 ปี	69	46.3	1
36-46 ปี	48	32.2	2
มากกว่า 46 ปี	19	12.8	3
รวม	149	100.0	

จากตารางที่ 4-2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมาคืออายุ 36-46 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 อายุมากกว่า 46 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 และอายุน้อยกว่าและเท่ากับ 24 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
โสด	93	62.4	1
สมรส	42	28.2	2
หม้าย/หย่าร้าง	14	9.4	3
รวม	149	100.0	

จากตารางที่ 4-3 สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพโสด จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 62.4 รองลงมาอยู่ในสถานภาพสมรส จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 และอยู่ในสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	9.4	3
ปริญญาตรี	72	48.3	1
ปริญญาโท	63	42.3	2
ปริญญาเอก	0	0	4
รวม	149	100.0	

จากตารางที่ 4-4 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4 และระดับการศึกษาปริญญาเอก มี 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน

ประเภทตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
ผู้บริหารและพนักงาน	75	50.3	1
ลูกจ้าง พรบ.	37	24.8	2
ลูกจ้างโครงการ/ ลูกจ้างเหมาบริการ	37	24.8	2
รวม	149	100.0	

จากตารางที่ 4-5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารและพนักงาน จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมาเป็นตำแหน่งลูกจ้าง พรบ. จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 และตำแหน่งลูกจ้างโครงการหรือลูกจ้างเหมาบริการจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้โดยรวมต่อเดือน

รายได้โดยรวมต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับ
น้อยกว่า 20,000 บาท/เดือน	69	46.3	1
20,000-30,000 บาท/เดือน	23	15.4	2
30,001 -40,000 บาท/เดือน	18	12.1	3
50,001 บาทขึ้นไป	11	7.4	4
รวม	149	100.0	

จากตารางที่ 4-6 รายได้โดยรวมต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท/เดือน จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมามีรายได้โดยรวมต่อเดือน 20,000-30,000 บาท/เดือน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 รายได้โดยรวมต่อเดือน 30,001-40,000 บาท/เดือน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 และรายได้โดยรวมต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิจัยข้อมูลการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

ส่วนที่ 1 ผลการวิจัยข้อมูลการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1. ด้านสุขภาพ
2. ด้านความสุข
3. ด้านสติปัญญา
4. ด้านความสำเร็จ
5. ด้านความตั้งใจบรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ 4-7 รายละเอียดระดับความคิดเห็นการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน

การส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากร	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ด้านสุขภาพ	3.57	.57	มาก	4
2. ด้านความสุข	3.22	.66	ปานกลาง	5
3. ด้านสติปัญญา	4.00	.50	มาก	1
4. ด้านความสำเร็จ	3.94	.56	มาก	3
5. ด้านความตั้งใจบรรลุเป้าหมาย	3.96	.49	มาก	2
รวม (n = 149)	3.74	.37	มาก	

จากตารางที่ 4-7 แสดงว่าระดับความคิดเห็นของการส่งเสริมสุขภาพเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 โดยมีรายละเอียดตามลำดับแต่ละด้านดังนี้ คือ ด้านสติปัญญา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 ลำดับที่ 2 คือ ด้านความตั้งใจบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 ลำดับที่ 3 คือ ด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 ลำดับที่ 4 คือ ด้านสุขภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57 และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความสุข อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.22

ตารางที่ 4-8 รายละเอียดข้อมูลความคิดเห็นการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับจิตวิญญาณ
ในการทำงาน ด้านสุขภาพ

ด้านสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. ท่านมีสุขภาพแข็งแรงพร้อมที่ปฏิบัติงาน	4.11	.70	มาก	1
2. ในรอบหนึ่งปีทำงาน ท่านลาป่วย	2.96	1.01	ปานกลาง	3
3. ท่านคิดว่ากิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพมีส่วน ให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.65	.838	มาก	2
รวม (n = 149)	3.57	.57	มาก	

จากตารางที่ 4-8 แสดงว่าระดับความคิดเห็นการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน
ด้านสุขภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.57 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ ท่านมีสุขภาพ
แข็งแรงพร้อมที่ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 ลำดับที่ 2 คือ ท่านคิดว่ากิจกรรม
การส่งเสริมสุขภาพมีส่วนให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65
ลำดับที่ 3 คือ ในรอบหนึ่งปีทำงาน ท่านลาป่วย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.65

ตารางที่ 4-9 รายละเอียดข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับจิตวิญญาณ
ในการทำงาน ด้านความสุข

ด้านความสุข	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. ท่านมีความสุขในงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน	3.52	.96	มาก	1
2. ท่านรู้สึกมั่นคงปลอดภัยกับงานที่ทำอยู่	3.19	1.09	ปานกลาง	2
3. ท่านมีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการทำงาน	2.95	1.09	ปานกลาง	3
รวม (n = 149)	3.22	.66	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-9 แสดงว่าระดับความคิดเห็นการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน ด้านความสุข อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.22 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่านมีความสุขในงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.52 ลำดับที่ 2 คือ ท่านรู้สึกมั่นคงปลอดภัยกับงานที่ทำอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.13 และลำดับสุดท้าย คือ ท่านมีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อแท้งกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.90

ตารางที่ 4-10 รายละเอียดข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน ด้านสติปัญญา

ด้านสติปัญญา	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. ท่านมีสติและรู้ตัวเองว่ากำลังทำอะไรอยู่	4.27	.63	มากที่สุด	1
2. เมื่อเกิดปัญหาหรือความทุกข์ท่านคิดว่า ท่านสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	3.96	.60	มาก	2
3. ท่านสามารถมองเห็นปัญหาในการทำงาน และเตรียมการแก้ไขไว้ล่วงหน้า	3.78	.67	มาก	3
รวม (n = 149)	4.00	.50	มาก	

จากตารางที่ 4-10 แสดงว่าระดับความคิดเห็นการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน ด้านสติปัญญา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ ท่านมีสติและรู้ตัวเองว่ากำลังทำอะไรอยู่ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.27 ลำดับที่ 2 คือ เมื่อเกิดปัญหาหรือความทุกข์ท่านคิดว่าท่านสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 และลำดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถมองเห็นปัญหาในการทำงาน และเตรียมการแก้ไขไว้ล่วงหน้า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78

ตารางที่ 4-11 รายละเอียดข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน ด้านความสำเร็จ

ด้านความสำเร็จ	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด	3.87	.67	มาก	2
2. ท่านคิดว่าหากงานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้เร็วขึ้น	4.13	.73	มาก	1
3. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา	3.81	.71	มาก	3
รวม (n = 149)	3.94	.56	มาก	

จากตารางที่ 4-11 แสดงว่าระดับความคิดเห็นการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงานด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ ท่านคิดว่าหากงานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้เร็วขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 ลำดับที่ 2 คือ ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตรงตามเวลาที่กำหนดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.87 และลำดับสุดท้าย คือ ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.81

ตารางที่ 4-12 รายละเอียดข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน ด้านความตั้งใจบรรลุเป้าหมาย

ด้านความตั้งใจบรรลุเป้าหมาย	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. ท่านเรียนรู้วิธีทำงานของผู้ที่มีผลการทำงานดีแล้วประยุกต์ใช้กับการทำงานของท่าน	3.89	.61	มาก	3
2. ท่านศึกษาวัตถุประสงค์และรายละเอียดของงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง	4.07	.66	มาก	1
3. เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ท่านปรึกษาหรือขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน	3.91	.77	มาก	2
รวม (n = 149)	3.96	.49	มาก	

จากตารางที่ 4-12 แสดงว่าระดับความคิดเห็นการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน ด้านความตั้งใจบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ ท่านศึกษาวัตถุประสงค์และรายละเอียดของงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 ลำดับที่ 2 คือ เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ท่านปรึกษาหรือขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 และลำดับสุดท้าย คือ ท่านเรียนรู้วิธีทำงานของผู้ที่มีผลการทำงานดีแล้วประยุกต์ใช้กับการทำงานของท่าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89

ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยข้อมูลการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับดนตรีบำบัด ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านกิจกรรมดนตรีบำบัดประเภทฟัง และด้านกิจกรรมดนตรีบำบัดประเภทเล่น

ตารางที่ 4-13 รายละเอียดระดับความคิดเห็นการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับคนตรีบำบัด

คนตรีบำบัด	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. ด้านกิจกรรมคนตรีบำบัดประเภทฟัง	3.84	.83	มาก	1
2. ด้านกิจกรรมคนตรีบำบัดประเภทเล่น	3.26	.77	ปานกลาง	2
รวม (n = 149)	3.55	.66	มาก	

จากตารางที่ 4-13 แสดงว่าระดับความคิดเห็นการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับคนตรีบำบัดรวม อยู่ในระดับมาก
มีค่าเฉลี่ย 3.55 โดยมีรายละเอียดตามลำดับแต่ละด้านดังนี้ คือ ด้านกิจกรรมคนตรีบำบัดประเภทฟัง
อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 ลำดับที่ 2 ด้านกิจกรรมคนตรีบำบัดประเภทการเล่นอยู่ในระดับมาก
มีค่าเฉลี่ย 3.26

ตารางที่ 4-14 รายละเอียดข้อมูลความคิดเห็นการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับคนตรีบำบัด
ด้านกิจกรรมคนตรีบำบัดประเภทฟัง

กิจกรรมคนตรีบำบัดประเภทฟัง	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. การฟังเพลงในขณะที่ทำงานช่วยให้ท่านทำงาน อย่างมีความสุข	3.70	.96	มาก	3
2. เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้นท่านจะผ่อนคลายด้วย การฟังเพลง	3.81	.91	มาก	2
3. ตามปกติท่านชอบฟังเพลงหรือดนตรี	3.98	.91	มาก	1
รวม (n = 149)	3.84	.83	มาก	

จากตารางที่ 4-14 แสดงว่าระดับความคิดเห็นการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับคนตรีบำบัด ด้านกิจกรรมคนตรี

บำบัดประเภทฟัง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ ตามปกติท่านชอบฟังเพลงหรือดนตรี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 ลำดับที่ 2 คือ เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้น ท่านจะผ่อนคลายด้วยการฟังเพลงอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 และลำดับสุดท้าย คือ การฟังเพลงในขณะที่ทำงานช่วยให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70

ตารางที่ 4-15 รายละเอียดข้อมูลความคิดเห็นการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับดนตรีบำบัด ด้านกิจกรรมดนตรีบำบัดประเภทการเล่น

กิจกรรมดนตรีบำบัดประเภทเล่น	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. ท่านผ่อนคลายความเครียดด้วยการเล่นดนตรีที่ถนัด	3.26	1.02	ปานกลาง	2
2. หลังปฏิบัติงานท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมออกกำลังกายประกอบเพลงที่มีอยู่ทั่วไป	3.05	1.06	ปานกลาง	3
3. ท่านคิดว่าการเล่นดนตรีทำให้ท่านมีความสุขที่ดีและทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.47	.96	มาก	1
รวม (n = 149)	3.26	.77	มาก	

จากตารางที่ 4-15 แสดงว่าระดับความคิดเห็นการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับดนตรีบำบัด ด้านกิจกรรมดนตรีบำบัดประเภทเล่น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.26 โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้ คือ ท่านคิดว่าการเล่นดนตรีทำให้ท่านมีความสุขที่ดีและทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.47 ลำดับที่ 2 คือ ท่านผ่อนคลายความเครียดด้วยการเล่นดนตรีที่ถนัด อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.26 และลำดับที่ 3 คือ ท่านผ่อนคลายความเครียดด้วยการเล่นดนตรีที่ถนัด อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.05

ส่วนที่ 3 ผลการวิจัยข้อมูลการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับการเจริญสติ (อานาปานสติ)

ตารางที่ 4-16 รายละเอียดระดับความคิดเห็นการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับการเจริญสติ (อานาปานสติ)

การส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อการทำงาน ของบุคลากร	\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ ที่
1. ด้านการเจริญสติ	3.21	.81	ปานกลาง	1
รวม (n = 149)	3.21	.81	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-16 แสดงว่าระดับความคิดเห็นการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับการเจริญสติ (อานาปานสติ) รวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.21 โดยมีรายละเอียดตามลำดับแต่ละด้านดังนี้ คือ ด้านการเจริญสติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.21

ตารางที่ 4-17 รายละเอียดข้อมูลความคิดเห็นการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับการเจริญสติ (อานาปานสติ) ด้านการเจริญสติ

เจริญสติ (อานาปานสติ)	ระดับความคิดเห็น			
	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการฝึกสมาธิ ด้วยการกำหนดลมหายใจเข้าออก	2.98	1.00	ปานกลาง	3
2. ท่านคิดว่าการใช้วิธีการกำหนดลมหายใจ เข้าออกทำให้คลายเครียดจากการทำงานได้	3.26	1.00	ปานกลาง	2
3. การคลายเครียดด้วยการกำหนดลมหายใจ เข้าออกทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.40	.87	ปานกลาง	1
รวม (n = 149)	3.21	.81	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-17 แสดงว่าระดับความคิดเห็นการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับการเจริญสติ (อานาปานสติ) ด้านการเจริญสติ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.21 โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้ คือ การคลายเครียดด้วยการกำหนดลมหายใจเข้าออก ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.40 ลำดับที่ 2 คือ ท่านคิดว่าการใช้วิธีการกำหนดลมหายใจเข้าออกทำให้คลายเครียดจากการทำงานได้ มีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.26 และลำดับสุดท้าย คือ ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการฝึกสมาธิด้วยการกำหนดลมหายใจเข้าออก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.98

ตอนที่ 3 ผลการวิจัยข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

ตารางที่ 4-18 รายละเอียดระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร	\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ ที่
1. ด้านความรู้ความสามารถในงาน	4.07	.75	มาก	1
2. ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ	3.86	.75	มาก	5
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.93	.70	มาก	3
4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน	4.00	.65	มาก	2
5. ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม ขององค์กร	3.87	.73	มาก	4
รวม (n = 149)	3.95	.53	มาก	

จากตารางที่ 4-18 แสดงว่าระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 โดยมีรายละเอียดตามลำดับ แต่ละด้านดังนี้ คือ ด้านความรู้ความสามารถในงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 ลำดับที่ 2 คือ

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 ลำดับที่ 3 ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 ลำดับที่ 4 คือ ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร อยู่ในระดับปานมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87 และลำดับสุดท้าย คือ ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.86

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ จำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล และผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

การวิเคราะห์หาความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยการทดสอบค่าสถิติ t-test และ One-way anova กำหนดนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน รายได้โดยรวมต่อเดือน ซึ่งเป็นตัวแปรต้น (Independent variables) กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถในงาน ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรตาม (Dependent variables) ผลการทดลองปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4-19 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตามเพศชายและเพศหญิง

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร	ชาย	หญิง	t	Sig		
1. ด้านความรู้ความสามารถในงาน (ท่านคิดว่าความรู้ความสามารถมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน)	4.07	.83	4.08	.71	.08	.94
2. ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ (ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร)	3.98	.78	3.89	.64	.77	.44

ตารางที่ 4-19 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร	ชาย	หญิง	t	Sig		
3. ด้านการทำงานเป็นทีม (ท่านทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้วยความสนุกสนาน)	3.76	.92	3.92	.62	1.17	.24
4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน (ท่านมีการวางแผนเพื่อกำหนดเป็นกรอบ ในการปฏิบัติงาน)	4.11	.72	3.99	.59	1.15	.25
5. ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม ขององค์กร (ท่านได้ใช้ทรัพยากรของ องค์กรไปดำเนินงานให้เกิดประโยชน์ แก่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ)	3.83	.83	3.89	.66	.45	.66
รวม (n = 149)	3.95	.65	3.95	.44	.01	.99

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4-19 พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ โดยเฉลี่ยและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศชายและหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.95 เท่ากัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบโดยใช้ t-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งโดยรวมและรายด้าน แสดงว่าประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตามกลุ่มอายุ (น้อยกว่าและเท่ากับ 24 ปี, 25-35 ปี, 36-46 ปี และมากกว่า 46 ปี)

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความรู้ความสามารถในงาน (ท่านคิดว่าความรู้ความสามารถมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน)	ระหว่างกลุ่ม	3.54	3	1.18	2.12	.10
	ภายในกลุ่ม	80.65	145	.56		
	รวม	84.19	148			
2. ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ (ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร)	ระหว่างกลุ่ม	3.74	3	1.25	2.25	.09
	ภายในกลุ่ม	80.30	145	.554		
	รวม	84.04	148			
3. ด้านการทำงานเป็นทีม (ท่านทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสนุกสนาน)	ระหว่างกลุ่ม	4.83	3	1.611	3.47	.02*
	ภายในกลุ่ม	67.35	145	.465		
	รวม	72.19	148			
4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน (ท่านมีการวางแผนเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน)	ระหว่างกลุ่ม	2.56	3	.852	2.086	.11
	ภายในกลุ่ม	59.20	145	.408		
	รวม	61.76	148			
5. ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร (ท่านได้ใช้ทรัพยากรขององค์กรไปดำเนินงานให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ)	ระหว่างกลุ่ม	2.82	3	.94	1.78	.15
	ภายในกลุ่ม	76.50	145	.53		
	รวม	79.32	148			
รวม (n = 149)	ระหว่างกลุ่ม	.76	3	.25	.89	.45
	ภายในกลุ่ม	41.43	145	.29		
	รวม	42.19	148			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4-20 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ จำแนกตามกลุ่มอายุโดยเฉลี่ย ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 ($F = 0.89$, $Sig = 0.45$) เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกัน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4-21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานของใน การทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติโดยเฉลี่ยและรายด้าน จำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการทำงาน	อายุ	ต่ำกว่าเท่ากับ 24 ปี	25-35 ปี	36-46ปี	46 ปีขึ้นไป
ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่าเท่ากับ 24 ปี	-	.072	.145	.473
ด้วยความสนุกสนาน	25-35 ปี		-	.218	.546*
	36-46ปี			-	.372
	46 ปีขึ้นไป				-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4-21 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสนุกสนาน พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 25-35 ปี กับ ที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4-22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตามกลุ่มสถานภาพ (โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง)

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความรู้ความสามารถในงาน (ท่านคิดว่าความรู้ความสามารถ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน)	ระหว่างกลุ่ม	.76	2	.38	.67	.51
	ภายในกลุ่ม	83.43	146	.57		
	รวม	84.19	148			

ตารางที่ 4-22 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการทำงานของ บุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
2. ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ (ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของท่าน ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร)	ระหว่างกลุ่ม	1.52	2	.76	1.35	.26
	ภายในกลุ่ม	82.52	146	.5		
	รวม	84.04	148			
3. ด้านการทำงานเป็นทีม (ท่านทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้วยความสนุกสนาน)	ระหว่างกลุ่ม	2.81	2	1.40	2.96	.06
	ภายในกลุ่มรวม	69.38	146	.48		
		72.19	148			
4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ การทำงาน (ท่านมีการวางแผน เพื่อกำหนดเป็นกรอบ ในการปฏิบัติงาน)	ระหว่างกลุ่ม	.94	2	.47	1.13	.33
	ภายในกลุ่มรวม	60.81	146	.42		
		61.76	148			
5. ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ ส่วนรวมขององค์กร (ท่านได้ใช้ทรัพยากรขององค์กร ไปดำเนินงานให้เกิดประโยชน์ แก่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ)	ระหว่างกลุ่ม	.90	2	.45	.83	.44
	ภายในกลุ่มรวม	78.42	146	.54		
		79.36	148			
รวม (n = 149)	ระหว่างกลุ่ม	.37	2	.18	.64	.53
	ภายในกลุ่ม	41.83	146	.29		
	รวม	42.19	148			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4-22 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์
ฉุกเฉินแห่งชาติ จำแนกตามกลุ่มสถานภาพ ทั้งโดยเฉลี่ยและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 0.64$, $Sig = 0.53$) แสดงว่าประสิทธิภาพในการทำงาน
ของบุคลากรไม่แตกต่างกันทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบัน
การแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพในการทำงานของ บุคลากร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความรู้ความสามารถในงาน (ท่านคิดว่าความรู้ความสามารถ มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงาน)	ระหว่างกลุ่ม	3.513	2	1.757	3.179	.045
	ภายในกลุ่ม	80.675	146	.553		
	รวม	84.188	148			
2. ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ (ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของ ท่านส่งผลต่อภาพลักษณ์ ขององค์กร)	ระหว่างกลุ่ม	13.094	2	2.859	13.473	.002
	ภายในกลุ่ม	70.946	146	.486		
	รวม	84.040	148			
3. ด้านการทำงานเป็นทีม (ท่านทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้วยความสนุกสนาน)	ระหว่างกลุ่ม	5.718	2	2.859	6.279	.002
	ภายในกลุ่ม	66.470	146	.455		
	รวม	72.188	148			
4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ การทำงาน (ท่านมีการวางแผน เพื่อกำหนดเป็นกรอบ ในการปฏิบัติงาน)	ระหว่างกลุ่ม	5.296	2	2.648	6.847	.001
	ภายในกลุ่ม	56.462	146	.387		
	รวม	61.758	148			
5. ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ ส่วนรวมขององค์กร (ท่านได้ใช้ทรัพยากรของ องค์กรไปดำเนินงานให้เกิด ประโยชน์แก่องค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ)	ระหว่างกลุ่ม	2.401	2	1.200	2.279	.106
	ภายในกลุ่ม	76.915	146	.527		
	รวม	79.315	148			
รวม (n = 149)	ระหว่างกลุ่ม	3.591	2	1.796	6.792	.002
	ภายในกลุ่ม	38.600	146	.264		
	รวม	42.191	148			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4-23 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์
ฉุกเฉินแห่งชาติ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยเฉลี่ย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 ($F = 6.792$, $Sig = 0.002$) เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทุกด้าน ยกเว้น ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร (ท่าน
ได้ใช้ทรัพยากรขององค์กรไปดำเนินงานให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ)

ตารางที่ 4-24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานของการทำงาน
ของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตาม
ระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการทำงาน	การศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
1. ท่านคิดว่าความรู้ความสามารถ มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	.369	.079
	ปริญญาตรี	-	-	.289*
	ปริญญาโท	-	-	-
2. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงาน ของท่านส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ ขององค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	1.017	.690*
	ปริญญาตรี	-	-	.327*
	ปริญญาโท	-	-	-
3. ท่านทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้วยความสนุกสนาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	.569*	.706*
	ปริญญาตรี	-	-	.136
	ปริญญาโท	-	-	-
4. ท่านมีการวางแผน เพื่อกำหนดเป็นกรอบ ในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	.295	.095
	ปริญญาตรี	-	-	.390
	ปริญญาโท	-	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4-24 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ด้านความรู้ความสามารถมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
ด้านการปฏิบัติงานของท่านส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน
ด้วยความสนุกสนาน และด้านการวางแผนเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการปฏิบัติงานพบว่าบุคลากร

ที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาโท ปริญญาตรีกับปริญญาโท และต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี

ตารางที่ 4-25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบัน การแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตามตำแหน่ง

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความรู้ความสามารถในงาน (ท่านคิดว่าความสามารถ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน)	ระหว่างกลุ่ม	2.170	2	1.085	1.931	.149
	ภายในกลุ่ม	82.018	146	.562		
	รวม	84.188	148			
2. ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ (ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของท่าน ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร)	ระหว่างกลุ่ม	.191	2	.095	.166	.847
	ภายในกลุ่ม	83.849	146	.574		
	รวม	84.040	148			
3. ด้านการทำงานเป็นทีม (ท่านทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้วยความสนุกสนาน)	ระหว่างกลุ่ม	.548	2	.274	.559	.573
	ภายในกลุ่ม	71.640	146	.492		
	รวม	72.188	148			
4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน (ท่านมีการวางแผนเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน)	ระหว่างกลุ่ม	1.087	2	.544	1.308	.273
	ภายในกลุ่ม	60.671	146	.416		
	รวม	61.758	148			
5. ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร (ท่านได้ใช้ทรัพยากรขององค์กรไปดำเนินงานให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ)	ระหว่างกลุ่ม	.415	2	.208	.384	.682
	ภายในกลุ่ม	78.900	146	.540		
	รวม	79.315	148			
รวม (n = 149)	ระหว่างกลุ่ม	.146	2	.073	.253	.777
	ภายในกลุ่ม	42.045	146	.288		
	รวม	42.191	148			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4-25 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์
ฉุกเฉินแห่งชาติ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเฉลี่ย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 ($F = 0.253$, $Sig = 0.777$) เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทุกด้าน

ตารางที่ 4-26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบัน
การแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตามรายได้โดยรวมต่อเดือน

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความรู้ความสามารถในงาน (ท่านคิดว่าความรู้ความสามารถ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน)	ระหว่างกลุ่ม	20.343	4	5.086	11.471	.000
	ภายในกลุ่ม	63.849	144	.443		
	รวม	84.188	148			
2. ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ (ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของท่าน ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร)	ระหว่างกลุ่ม	20.300	4	5.075	11.465	.000
	ภายในกลุ่ม	63.741	144	.443		
	รวม	84.040	148			
3. ด้านการทำงานเป็นทีม (ท่านทำงาน กับเพื่อนร่วมงานด้วยความสนุกสนาน)	ระหว่างกลุ่ม	5.899	4	1.475	3.204	.015
	ภายในกลุ่ม	66.289	144	.460		
	รวม	72.188	148			
4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การ ทำงาน (ท่านมีการวางแผนเพื่อ กำหนดเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน)	ระหว่างกลุ่ม	6.720	4	1.680	4.396	.002
	ภายในกลุ่ม	55.038	144	.382		
	รวม	61.758	148			
5. ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม ขององค์กร (ท่านได้ใช้ทรัพยากรของ องค์กรไปดำเนินงานให้เกิดประโยชน์ แก่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ)	ระหว่างกลุ่ม	10.505	4	2.626	5.496	.000
	ภายในกลุ่ม	68.820	144	.478		
	รวม	79.315	148			
รวม (n = 149)	ระหว่างกลุ่ม	8.591	4	2.238	9.694	.000
	ภายในกลุ่ม	33.241	144	.231		
	รวม	42.191	148			

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4-26 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์
ฉุกเฉินแห่งชาติ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยเฉลี่ย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 ($F = 9.694$, $Sig = 0.000$) เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทุกด้าน

ตารางที่ 4-27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานของการทำงาน
ของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตาม
รายได้โดยรวมต่อเดือน

ประสิทธิภาพการ ทำงาน	รายได้โดยรวมต่อเดือน	ต่ำกว่า	20,000-	30,001-	40,001-	50,001
		20,000	30,000	40,000	50,000	บาท
		บาท	บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
1. ท่านคิดว่า ความรู้	ต่ำกว่า 20,000 บาท	-	.304	.202	.130	.916*
ความสามารถ	20,000-30,000 บาท		-	.507*	.173	.611*
มีผลต่อ	30,001-40,000 บาท			-	.333	1.119*
ประสิทธิภาพ	40,001-50,000 บาท				-	.785*
ในการทำงาน	50,001 บาทขึ้นไป					-
2. ท่านคิดว่า	ต่ำกว่า 20,000 บาท	-	.492*	.019	.201	.738*
การปฏิบัติงาน	20,000-30,000 บาท		-	.473*	.513*	1.231*
ของท่านส่งผลต่อ	30,001-40,000 บาท			-	.333	1.119*
ภาพลักษณ์	40,001-50,000 บาท				-	.785*
ขององค์กร	50,001 บาทขึ้นไป					-
3. ท่านทำงานกับ	ต่ำกว่า 20,000 บาท	-	.246	.417*	.483*	.113
เพื่อนร่วมงาน	20,000-30,000 บาท		-	.171	.237	.360
ด้วยความสนุก	30,001-40,000 บาท				0.65	.531*
สนาน	40,001-50,000 บาท					.597*
	50,001 บาทขึ้นไป					-

ตารางที่ 4-27 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำงาน	รายได้โดยรวมต่อเดือน	ต่ำกว่า				
		20,000 บาท	20,000-30,000 บาท	30,001-40,000 บาท	40,001-50,000 บาท	50,001 บาทขึ้นไป
4. ท่านมี	ต่ำกว่า 20,000 บาท	-	.159	.224	.057	.486*
การวางแผนเพื่อ	20,000-30,000 บาท		-	.384	.217	.645*
กำหนดเป็นกรอบ	30,001-40,000 บาท			-	.166	.261
ในการปฏิบัติงาน	40,001-50,000 บาท				-	.428
	50,001 บาทขึ้นไป					-
5. ท่านได้ใช้	ต่ำกว่า 20,000 บาท	-	.376*	.021	.188	.509*
ทรัพยากรของ	20,000-30,000 บาท		-	.398	.565*	.886*
องค์กรไปดำเนิน	30,001-40,000 บาท			-	.166	.321
ให้เกิดประโยชน์	40,001-50,000 บาท				-	.321
แก่องค์กรอย่างมี	50,001 บาทขึ้นไป					-
ประสิทธิภาพ						

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4-27 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านการทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสนุกสนาน ด้านการวางแผนเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการปฏิบัติงานและด้านการใช้ทรัพยากรขององค์กรไปดำเนินให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร พบว่าบุคลากรที่มีรายได้โดยรวมต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4-28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน และวิเคราะห์ความแตกต่าง ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันแพทยจุฬาลงกรณ์แห่งชาติ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลในด้านต่าง ๆ โดยเฉลี่ย และรายด้าน

ประสิทธิภาพการทำงาน	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	ประเภทตำแหน่งงาน	รายได้โดยรวมต่อเดือน
	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.
1. ท่านคิดว่าความรู้ความสามารถ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	0.94	0.10	0.51	0.05	0.15	0.00
2. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร	0.44	0.09	0.26	0.00	0.85	0.00
3. ท่านทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสนุกสนาน	0.24	0.02	0.06	0.00	0.57	0.02
4. ท่านมีการวางแผนเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน	0.25	0.11	0.33	0.00	0.27	0.00
5. ท่านได้ใช้ทรัพยากรขององค์กรไปดำเนินให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	0.66	0.15	0.44	0.11	0.68	0.00
เฉลี่ย	0.99	0.45	0.53	0.00	0.78	0.00

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4-28 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สถาบันแพทยจุฬาลงกรณ์แห่งชาติ โดยเฉลี่ยและรายด้าน จำแนกตามตัวแปรข้อมูลส่วนบุคคล สรุปผลดังนี้

1. เพศ พบว่า โดยเฉลี่ยและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อายุ พบว่า โดยเฉลี่ยและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. สถานภาพ พบว่า โดยเฉลี่ยและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ระดับการศึกษา พบว่า โดยเฉลี่ยและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้านแล้ว พบว่า ด้านที่แตกต่างกัน คือ ความรู้ความสามารถมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การปฏิบัติงานของท่านส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร การทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสนุกสนาน และการวางแผนเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ประเภทตำแหน่งงาน พบว่า โดยเฉลี่ยและรายด้าน พบว่า แตกต่าง/ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. รายได้โดยรวมต่อเดือน พบว่า โดยเฉลี่ยและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันแพทยจุฬาลงกรณ์แห่งชาติ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันแพทยจุฬาลงกรณ์แห่งชาติ โดยการทดสอบค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficients) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ผลการทดสอบปรากฏ ดังนี้

ตารางที่ 4-29 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันแพทยจุฬาลงกรณ์แห่งชาติ โดยสรุป

ประสิทธิภาพในการทำงาน						
การส่งเสริมสุขภาพ	ความรู้ความสามารถ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	การปฏิบัติงานของท่าน ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร	การทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสนุกสนาน	มีการวางแผนเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน	การใช้ทรัพยากรขององค์กรไปดำเนินให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	เฉลี่ย
	r	r	r	r	r	r
1. จิตวิญญาณในการทำงาน	.4428**	.376**	.389**	.342**	.448**	.534**
2. คนตรีบำบัด	.040	-.049	.124	.029	-.002	.037
3. การเจริญสติ	.252**	.142	.080	.113	.163*	.205*
เฉลี่ย	0.264**	0.152	0.198*	0.162*	0.202*	0.264**

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4-29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันแพทยจุฬาลงกรณ์แห่งชาติ โดยสรุปพบว่า การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร โดยเฉลี่ยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในระดับน้อย ($r=0.264$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4-30 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันแพทยจุฬาลงกรณ์แห่งชาติ

ประสิทธิภาพในการทำงาน						
การส่งเสริมสุขภาพ	ความรู้ความ สามารถ มีผลต่อ ประสิทธิภาพ ในการทำงาน	การปฏิบัติ งานของท่าน ส่งผลต่อ ภาพลักษณ์ ขององค์กร	การทำงาน กับเพื่อน ร่วมงาน ด้วยความ สนุกสนาน	มีการ วางแผนเพื่อ กำหนดเป็น กรอบ ในการ ปฏิบัติงาน	การใช้ทรัพยากร ขององค์กรไป ดำเนินให้เกิด ประโยชน์แก่ องค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ	เฉลี่ย
	r	r	r	r	r	r
1. ด้านสุขภาพ	0.309**	0.330**	0.180*	0.218**	0.412**	0.393**
2. ด้านความสุข	0.080	0.000	0.169*	0.101	0.058	0.107
3. ด้านสติปัญญา	0.377**	0.216**	0.317*	0.348**	0.401**	0.444**
4. ด้านความสำเร็จ	0.382**	0.382**	0.320**	0.261**	0.356**	0.460**
5. ด้านความตั้งใจ	0.345**	0.394**	0.361**	0.263**	0.337**	0.460**
บรรลุปเป้าหมาย						
6. ด้านดนตรีบำบัด	-0.079	-0.205*	.081	-0.076	-0.128	-0.112
ประเภทฟัง						
7. ด้านดนตรีบำบัด	0.153	0.138	0.125	0.133	0.135	-0.184*
ประเภทเล่น						
8. ด้านการเจริญสติ	.252**	.142	.080	.133	.163*	.205*
เฉลี่ย	0.264**	0.152	0.198*	0.162*	0.202*	0.264**

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4-30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันแพทยจุฬาลงกรณ์แห่งชาติ พบว่า การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรโดยเฉลี่ยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในระดับน้อย

($r = 0.264$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานในแต่ละด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับด้านสุขภาพในระดับน้อย

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพด้านสติปัญญา ด้านความสำเร็จ และด้านความตั้งใจบรรลุเป้าหมาย โดยเฉลี่ยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ในระดับปานกลาง ($r = 0.393, r = 0.444, r = 0.460, r = 0.460$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนด้านความสุข ด้านดนตรีบำบัดประเภทฟัง ด้านดนตรีบำบัดประเภทเล่น และ ด้านการเจริญสติ โดยเฉลี่ยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ในระดับน้อย ($r = 0.107, r = -0.112, r = -0.184, r = .205$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิจัยข้อมูลข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผลการศึกษาข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ปรากฏดังนี้

1. ควรมีการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความคุ้มค่าของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ
2. ควรจะมีศูนย์ออกกำลังกายที่ทำงานเนื่องจากคนทำงานจะได้มีสุขภาพแข็งแรงมากขึ้น

และควรมีการส่งคนทำงานไปเข้าร่วมปฏิบัติธรรมบ้าง เพื่อจิตใจจะได้สงบ มีสติ และสมาธิในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ
3. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉิน
แห่งชาติ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพกับประสิทธิภาพในการทำงาน
ของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ
จำนวน 153 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 6 ส่วน ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.803
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการทดสอบ
สมมติฐานใช้ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)
วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation
coefficients) สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ
บุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสถาบันการแพทย์
ฉุกเฉินแห่งชาติ ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.4 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี
ร้อยละ 46.3 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 62.4 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 48.3 เป็นผู้บริหาร
และพนักงาน ร้อยละ 5.03 มีรายได้โดยรวมน้อยกว่า 20,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 46.3
2. การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ทั้ง 3 ส่วน พบว่า
โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผลการส่งเสริมสุขภาพด้านจิตวิญญาณ
ในการทำงาน ด้านดนตรีบำบัด โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ พบว่าโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถในงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ส่วนด้านจิตสำนึกในการให้บริการอยู่ในระดับปานกลาง

4. เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้โดยรวมต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา และรายได้โดยรวมต่อเดือน แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ พบว่าโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพ ด้านสติปัญญา ด้านความสำเร็จ และด้านความตั้งใจบรรลุเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เพื่อทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ จำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล และผลการทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ตามลำดับดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้โดยรวมต่อเดือน ปรากฏผล ดังนี้

1.1 บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

1.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน โดยเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

1.3 บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน โดยเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

1.4 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยเฉลี่ยแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

1.5 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน โดยเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

1.6 บุคลากรที่มีรายได้โดยรวมต่อเดือนต่างกัน โดยเฉลี่ยแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

2. การส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ โดยเฉลี่ย อยู่ในระดับน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ พบว่า โดยเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผลการส่งเสริมสุขภาพด้านจิตวิญญาณในการทำงาน ด้านคนตรีบำบัดโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากตามลำดับ เนื่องจากกระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์จึงให้ความสำคัญต่อสุขภาพของบุคลากร โดยส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขอนามัย ทั้งของประชาชนทั่วไป และบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข รวมถึงบุคลากรของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติซึ่งเป็นงานหนึ่งของกระทรวงสาธารณสุขด้วย ทำให้เกิดผลลัพธ์คือสุขภาพและสุขภาพจิตของบุคลากรแข็งแรงและเข้มแข็ง ผ่อนคลายความเครียด เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตสอดคล้องกับ เลิศศักดิ์ ปรีชาเกรียงไกร (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในเครื่องพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครื่องพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ พบว่า โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับฉลอง นาคเสน (2556) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดบึงกาฬ โดยการทดลองใช้และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในพื้นที่จังหวัดบึงกาฬ เป็นเวลา 3 เดือน กับกลุ่มทดลอง ผลการวิจัยปรากฏว่าแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 4 ตัวแปร ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการทำงานเป็นทีม การรับรู้บทบาท และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบด้วยกิจกรรมการพัฒนา 10 กิจกรรม

ได้แก่ การประเมินความฉลาดทางอารมณ์ กิจกรรมระดมสมองต้นไม้แห่งความคิด การทำงานร่วมกันเป็นทีม เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน บทบาทและหน้าที่ การแสดงบทบาทสมมติ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กิจกรรมที่เลี้ยงและกิจกรรม 5 ส. และหลังการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล แล้วเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้บทบาท และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมและเพิ่มขึ้นจากก่อนการใช้รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถในงาน ด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่การทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร และด้านจิตสำนึกในการให้บริการ พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กเชน ว่างอมรมิตร (2551) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานฝ่ายตรวจสอบบริษัท จีอี มั่นนี้ ไทยแลนด์ พบว่า พนักงานฝ่ายตรวจสอบ บริษัท จีอี มั่นนี้ ไทยแลนด์ มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.23$, $\sigma = 0.64$) อย่างไรก็ตามควรมีกิจกรรมการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การสร้างความตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร และการสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ เพื่อพัฒนาทัศนคติของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

3. เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้โดยรวมต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ชัยณัฐ ชื่นบุญ (2551) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมการเงินทหาร พบว่าข้าราชการทหาร สังกัดกรมการเงินทหาร ที่มีอายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน อัตราเงินเดือนต่างกัน มีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามระดับการศึกษา และรายได้โดยรวมต่อเดือน มีผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ แตกต่างกัน เนื่องจากความรู้และความสามารถที่ใช้ในการทำงานและภาวะเศรษฐกิจทางครอบครัวที่ทำให้ไม่สามารถแสวงหาความรู้หรือประสบการณ์เพิ่มเติมได้ สอดคล้องกับชนกร กรวัชรเจริญ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ พบว่า โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสุขภาพ ด้านสติปัญญา ด้านความสำเร็จ และด้านความตั้งใจบรรลุเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. เพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยการ เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ จำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติต้องทำงานตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับวิชญช ชันบุญ (2551) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมการเงินทหาร พบว่า อายุ ต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน อัตราเงินเดือนต่างกัน มีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ระดับการศึกษาและรายได้โดยรวมต่อเดือน มีผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันของหน่วยงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน สำหรับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

ความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมสุขภาพกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ พบว่ามีความสัมพันธ์โดยเฉลี่ย อยู่ในระดับน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากลักษณะและกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพอาจไม่เหมาะสมกับช่วงเวลาทำงาน หรือไม่สอดคล้องกับความต้องการจึงทำให้บุคลากรของสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพน้อย สำหรับจิตวิญญาณในการการทำงาน ได้แก่ สุขภาพ ความสุข สติปัญญา ความสำเร็จ และความตั้งใจบรรลุเป้าหมาย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินระดับมาก สอดคล้องกับ นันทมนัส บุญโล่ง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทั่วไป

จังหวัดพังงา ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลเกี่ยวกับประโยชน์ของ พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง การรับรู้อุปสรรคต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 53.5 ระดับพฤติกรรมส่งเสริมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการพัฒนาทางจิต วิญญาณ ด้านโภชนาการ ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพ ด้านการจัดการกับความเครียด และ ด้านกิจกรรมทางกาย อยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 76.6 ร้อยละ 69.2 ร้อยละ 67.9 ร้อยละ 65 ร้อยละ 55.9 และร้อยละ 50.7) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิจัย เรื่องการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ บุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ควรมีการศึกษากิจกรรมที่เหมาะสมและจัดช่วงเวลา ให้แก่บุคลากรของสถาบันได้เข้าร่วม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากร โดยเฉพาะที่รายได้ต่ำ
2. สถาบันควรกำหนดนโยบายโดยมุ่งเน้นให้บุคลากรได้รับความรู้และข่าวสารทางสื่อ ต่าง ๆ อย่างทั่วถึงสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีความการพัฒนาตนเองให้มีสุขภาพ แข็งแรงซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในกลุ่มของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉิน ซึ่งผล การศึกษาในภาพรวม เป็นการเฉพาะเจาะจง ควรมีการศึกษานักวิชาการกลุ่มต่าง ๆ เช่น กรมอนามัย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรมควบคุมโรค กระทรวงต่าง ๆ

บรรณานุกรม

- กเชน วัจจอมมิตร. (2551). *ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของพนักงานฝ่ายตรวจสอบ บริษัท จีเอ็มเอ็ม ไทยแลนด์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- เกศรินทร์ กำเนิดกาญจน์. (2553). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนใน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์. (2555). *การสร้างเครือข่ายและภาคีทางสุขภาพ*. เข้าถึงได้จาก <http://advisor.anamai.moph.go.th/health45/topic15.html>
- ฉลอง นาคเสน. (2556). *รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชิษณุช ชันบุญ. (2551). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมการเงินทหาร*. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ทิจมาญวัฒน์ สวัสดิ์ล่อ. (2551). *การวิเคราะห์การเจริญสติตามแนวทางของ ดิข นัท ฮันท์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทิวา ปญญาณสัง. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนของพนักงาน บิ๊กซีซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- เทียน จิตตสุโก. (2558). *การเจริญสติ*. เข้าถึงได้จาก http://www.pasukato.org/developing_awareness.html
- คุณเดือน พันธุนาวัน. (2550). *รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactionism Model) และแนวทางการตั้งสมมติฐานในการวิจัยสาขาจิตพฤติกรรมศาสตร์ในประเทศไทย*. *วารสารพัฒนาสังคม*, 9(1), 87-199.

- ชนกร กรวัชรเจริญ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน)*. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชนกณ วิมูลอาจ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการสอนงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชีในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชลลวรรณ มีเหมย. (2553). *ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้จิตวิญญาณในองค์กรและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นันทมนัส บุญโล่ง. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพังงา*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาลอาชีวอนามัย, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญกร บินทสันต์. (2556). *ดนตรีบำบัด* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ, วสันต์ ศิลปสุวรรณ และบุญยง เกี่ยวการค้า. (2538). *การศึกษาศานการณด้านการส่งเสริมสุขภาพในประเทศไทยและต่างประเทศ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประเวศ วะสี. (2553). *ธรรมชาติของสรรพสิ่ง: การเข้าถึงความจริงทั้งหมด*. นนทบุรี: กรีน-ปัญญาญาณ.
- พระธรรมปิฎก. (2545). *ความหมายของ พระอภิธรรมปิฎก*. เข้าถึงได้จาก <http://www.84000.org/tipitaka/pitaka3/>
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. เข้าถึงได้จาก http://www.bia.or.th/ebook/payutto/dictionary_of_buddhism_pra-muan-dhaama.pdf
- พระไพศาล วิสาโล. (2557 ก). *สงบจิต สว่างใจ*. สมุทรปราการ: กัลป์ยามธรรม.
- พระไพศาล วิสาโล. (2557 ข). *“สติ” ที่ถูกมองข้าม*. เข้าถึงได้จาก <http://www.visalo.org/article/jitvivat255705.html>
- พระมิตซูโอะ คเวสโก. (2545). *อานาปานสติ วิธีแห่งความสุข*. กรุงเทพฯ: แสงแดดเพื่อนเด็ก.
- พระราชบัญญัติการแพทย์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2551. (2551, 6 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1-17.
- พุทธทาสภิกขุ. (2541). *คู่มืออานาปานสติภาวนาอย่างสมบูรณ์แบบ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:

สุขภาพใจ.

พุทธทาสภิกขุ. (2549). *อานาปานสติ สมาธิเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

ไพบุลย์ ตั้งใจ. (2554). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4:*

*กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*

มณฑล สรไกรกิติกุล และสุนันทา เสี่ยงไทย. (2556). มิติทางจิตวิญญาณในการทำงาน (Workplace Spirituality) ความท้าทายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสาร มจร. วิชาการ*, 16(32), 129-140.

มูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย. (2558). *ทำงานอย่างมีความสุข*. เข้าถึงได้จาก

<http://share-apparel.org/index.php>

ยุทธ ไถยวรรณ. (2550). *หลักการวิจัยและการทำวิทยานิพนธ์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

รักชนก ภัคดีโพธิ์. (2550). *ผลของดนตรีบำบัดต่อความเครียด อาการคลื่นไส้ ชี้อ่อน และอาเจียน
ในสตรีผู้ป่วยมะเร็งอวัยวะสืบพันธุ์ที่ได้รับเคมีบำบัด*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหา
บัณฑิต, สาขาการพยาบาลสตรี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ:

อักษรเจริญทัศน์.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2555). *ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานและบรรษัท*

ภิบาล. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, 52(1), 101-129.

โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย. (2545). *การฝึกสติ*. เข้าถึงได้จาก [http://www.thaigoodview.com/library/
studentshow/st2545/5-5/no27-1/sec02p02.html](http://www.thaigoodview.com/library/studentshow/st2545/5-5/no27-1/sec02p02.html)

เลิศศักดิ์ ปรีชาเกรียงไกร. (2553). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน*

*ของพนักงานในเครือบริษัทบางพระก่อสร้าง จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.*

สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ. (2556). *รายงานประจำปี 2556*. กรุงเทพฯ: อัลทีเมท พรินต์ติ้ง.

สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ. (2557). *โครงสร้างองค์กร*. เข้าถึงได้จาก

<http://www.niems.go.th/th/View/Page.aspx?PageId=25580827102858967>

สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี. (2557). *ดนตรีบำบัด*. เข้าถึงได้จาก

<http://www.childrenhospital.go.th/html/2014/>

- สมจิตร วงศ์หอม. (2553). *กิจกรรมบำบัดโดยใช้คนตรีบำบัดเทคนิค One to five ในการลดพฤติกรรมด้านลบผู้ป่วยจิตเภทเรื้อรัง*. โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักการแพทย์ทางเลือก. (2551). *คนตรีบำบัด*. กรุงเทพฯ: สุขุมวิทมีเดีย มาร์เก็ตติ้ง.
- สำนักที่ปรึกษา กรมอนามัย. (2558.) *การสร้างเสริมสุขภาพคนทำงาน ในสถานประกอบการ*. เข้าถึงได้จาก <http://advisor.anamai.moph.go.th/main.php?filename=factory1>
- สุริย์ ดาวอุดม. (2552). *การพัฒนากิจกรรมคนตรีบำบัดแบบผสมผสาน เพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุรเกียรติ์ อาชานุกาพ. (2545). *ท่องไปได้คิด: 4 ชาติ 4 รส*. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- สุรพงษ์ คงศักดิ์ และธีรชาติ ธรรมวงศ์. (2551). *การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อภิรดี จันตระกุล. (2556). *การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของฝ่ายอำนวยการกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 5*. การศึกษาอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Altaf, A., & Awan, M. A. (2011). Moderating Affect of Workplace Spirituality in the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 104(1), 93-99.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Duangwadee, S. (2001). Research Health Promotion in the Who South-East Asia Region in Proceeding Improving Life Through Health Promotion Nurses Making a Difference. *Pang Suan Kaew Hotel. Chiang Mai, Thailand*, 2(1), 16-18.
- Emerson, H. (1931). *The Twelve Principles of Efficiency*. New York: The Engineering Magazine.
- Janice, E. (1999). *Community Health Nursing: Health Promotion and Disease Prevention Perspectives*. Washington: Delmar Publishers.

- Kinjerski, V., & Skrypnek, B. J. (2006). A human ecological model of spirit at work. *Journal of Management Spirituality & Religion*, 3(3), 232-239.
- McMillan, D., & Chavis, D. (1986). Sense of community: A definition and theory. *Journal of Community Psychology*, 14(1), 6-23.
- Millet, J. D. (1954). *Management in the Public Service*. New York: McGraw-Hill.
- Simon, H. A. (1960). *Administrative behavior*. New York: The Mcmillan.
- Woodcock, M. (1989). *Team Development manual (2nd)*. Great Britain: Billing & Son.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม

ในการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาสาระ
ของข้อคำถามโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ดังมีรายชื่อดังต่อไปนี้

1. ดร.มาลัย กรแก้วสมนึก นักวิชาการชำนาญการ กรมเจรจาการค้าระหว่าง
ประเทศ กระทรวงพาณิชย์
2. ดร.ตรีงตา พูลผลอำนวย ผู้จัดการงานตรวจสอบภายใน สถาบันการแพทย์ฉุกเฉิน
แห่งชาติ
3. นางสุนิสา สุวรรณรักษ์ ผู้จัดการงานพัฒนากำลังคนในระบบการแพทย์ฉุกเฉิน
สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

ตารางภาคผนวก ก-1 การตรวจสอบค่าความสอดคล้อง ของข้อคำถาม จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม					
1. เพศ	+1	+1	+1	1	ผ่าน
2. อายุ	+1	+1	+1	1	ผ่าน
3. สถานภาพ	+1	+1	+1	1	ผ่าน
4. ระดับการศึกษา	+1	+1	+1	1	ผ่าน
5. ประเภทตำแหน่งงาน	+1	+1	+1	1	ผ่าน
6. รายได้โดยรวมต่อเดือน	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ส่วนที่ 2 การส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน					
ด้านสุขภาพ					
7. ท่านมีสุขภาพแข็งแรงพร้อมที่ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1	ผ่าน
8. ในรอบหนึ่งปีทำงาน ท่านลาป่วย	+1	+1	+1	1	ผ่าน
9. ท่านคิดว่ากิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพมี ส่วนให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	0	+1	.66	ผ่าน

ตารางภาคผนวก ก-1 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านความสุข					
10. ท่านมีความสุขในงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1	ผ่าน
11. ท่านรู้สึกมั่นคงปลอดภัยกับงานที่ทำอยู่	+1	+1	+1	1	ผ่าน
12. ท่านมีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการทำงาน	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ด้านสติปัญญา					
13. ท่านมีสติและรู้ตัวเองว่ากำลังทำอะไรอยู่	+1	+1	+1	1	ผ่าน
14. เมื่อเกิดปัญหาหรือความทุกข์ท่านคิดว่าท่านสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง	+1	+1	0	.66	ผ่าน
15. ท่านสามารถมองเห็นปัญหาในการทำงานและเตรียมการแก้ไขไว้ล่วงหน้า	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ด้านความสำเร็จ					
16. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1	ผ่าน
17. ท่านคิดว่าหากงานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้เร็วขึ้น	0	+1	+1	.66	ผ่าน
18. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ด้านความตั้งใจบรรลุเป้าหมาย					
19. ท่านเรียนรู้วิธีการทำงานของผู้ที่มีผลการทำงานดีแล้วประยุกต์ใช้กับการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	1	ผ่าน
20. ท่านศึกษาวัตถุประสงค์และรายละเอียดของงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง	+1	+1	+1	1	ผ่าน

ตารางภาคผนวก ก-1 (ต่อ)

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
21. เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ท่านปรึกษาหรือขอคำแนะนำจาก ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน <u>ส่วนที่ 3</u> การส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับดนตรีบำบัด ด้านกิจกรรมดนตรีบำบัดประเภทฟัง	+1	+1	+1	1	ผ่าน
22. การฟังเพลงในขณะที่ทำงานช่วยให้ท่าน ทำงานอย่างมีความสุข	+1	+1	0	.66	ผ่าน
23. เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้นท่านจะผ่อนคลายด้วยการฟังเพลง	+1	+1	+1	1	ผ่าน
24. ตามปกติท่านชอบฟังเพลงหรือดนตรี ด้านกิจกรรมดนตรีบำบัดประเภทการเล่น	+1	+1	+1	1	ผ่าน
25. ท่านผ่อนคลายความเครียดด้วยการเล่น ดนตรีที่ถนัด	+1	+1	+1	1	ผ่าน
26. หลังปฏิบัติงานท่านได้เข้าร่วมกิจกรรม ออกกำลังกายประกอบเพลงที่มีอยู่ทั่วไป	+1	+1	+1	1	ผ่าน
27. ท่านคิดว่าการเล่นดนตรีทำให้ท่านมี สุขภาพดีและทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น <u>ส่วนที่ 4</u> การส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับการเจริญสติ (อานาปานสติ) ด้านการเจริญสติ	+1	+1	+1	1	ผ่าน
28. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการฝึกสมาธิด้วย การกำหนดลมหายใจเข้าออก	+1	+1	+1	1	ผ่าน
29. ท่านคิดว่าการใช้วิธีการกำหนดลมหายใจ เข้าออกทำให้คลายเครียดจากการทำงานได้	+1	+1	+1	1	ผ่าน

ตารางภาคผนวก ก-1 (ต่อ)

ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
30. การคลายเครียดด้วยการกำหนดลมหายใจ เข้าออกทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ส่วนที่ 5 ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ					
ด้านความรู้ความสามารถในงาน					
31. ท่านคิดว่าความรู้ความสามารถมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ					
32. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อ ภาพลักษณ์ขององค์กร	+1	+1	+1	1	ผ่าน
ด้านการทำงานเป็นทีม					
33. ท่านทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความ สนุกสนาน	+1	+1	+1		ผ่าน
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน					
34. ท่านมีการวางแผนเพื่อกำหนดเป็นกรอบ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1		ผ่าน
ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมของ องค์กร					
35. ท่านได้ใช้ทรัพยากรขององค์กรไป ดำเนินงานให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1		ผ่าน
ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ	+1	+1	+1		ผ่าน

ตารางที่ ก-2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ลำดับที่	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	104.5667	69.702	.297	.798
2	105.1000	69.266	.244	.802
3	104.7000	72.562	.131	.804
4	104.9000	70.024	.242	.801
5	104.8333	70.833	.200	.803
6	105.1333	71.982	.066	.813
7	104.2000	71.959	.250	.800
8	104.4000	70.110	.386	.796
9	104.5000	68.603	.475	.792
10	104.3333	68.782	.530	.791
11	104.2333	67.495	.545	.788
12	104.5333	69.913	.340	.797
13	104.4667	69.844	.475	.794
14	104.3000	69.941	.388	.795
15	104.7333	70.340	.262	.800
16	104.7667	70.806	.296	.798
17	104.7333	66.685	.528	.788
18	104.4333	69.151	.355	.796
19	105.0333	65.895	.523	.787
20	105.5667	62.875	.489	.788
21	104.7333	68.271	.507	.790
22	105.0000	67.517	.427	.792
23	104.9333	65.168	.570	.785
24	104.5667	68.599	.540	.790
25	104.3667	70.861	.201	.803

ตารางที่ ก-2 (ต่อ)

ลำดับที่	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
26	104.5000	74.328	-.052	.813
27	104.7667	73.840	.010	.807
28	104.4000	73.145	.063	.807
29	104.4667	72.878	.103	.805

N = 30 Item = 30

Cronbach's Alpha = .803

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม



เลขที่แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง การส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์
ฉุกเฉินแห่งชาติ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำนิพนธ์ในการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท
คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการสาธารณสุข มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อการประเมินประสิทธิภาพการ
ทำงาน

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ เกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน

ส่วนที่ 3 การส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับคนตรีบำบัด

ส่วนที่ 4 การส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับการเจริญสติ (อานาปานสติ)

ส่วนที่ 5 ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

จึงใคร่ขอความร่วมมือตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความ
ร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับคำตอบของท่าน

1. เพศ

(1) ชาย (2) หญิง

2. อายุ

(1) น้อยกว่าและเท่ากับ 24 ปี (2) 25-35 ปี
 (3) 36-46 ปี (4) มากกว่า 46 ปี

3. สถานภาพ

(1) โสด (2) สมรส (3) หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

(1) ต่ำกว่าปริญญาตรี (2) ปริญญาตรี
 (3) ปริญญาโท (4) ปริญญาเอก

5. ประเภทตำแหน่งงาน

(1) ผู้บริหารและพนักงาน (2) ลูกจ้าง พรบ.
 (3) ลูกจ้างโครงการ/ลูกจ้างเหมาบริการ

6. รายได้โดยรวมต่อเดือน

(1) น้อยกว่า 20,000 บาท/เดือน (2) 20,000-30,000 บาท/เดือน
 (3) 30,001 -40,000 บาท/เดือน (4) 40,001-50,000 บาท/เดือน
 (5) 50,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 การส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์

ลูกเงินแห่งชาติเกี่ยวกับจิตวิญญาณในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการส่งเสริมสุขภาพว่าอยู่ในระดับใด โดยเกณฑ์การให้ระดับความคิดเห็น มีดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วย

การส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านสุขภาพ					
7. ท่านมีสุขภาพแข็งแรงพร้อมที่ปฏิบัติงาน					
8. ในรอบหนึ่งปีทำงาน ท่านลาป่วย					
9. ท่านคิดว่ากิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพมีส่วนให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
ด้านความสุข					
10. ท่านมีความสุขในงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน					
11. ท่านรู้สึกมั่นคงปลอดภัยกับงานที่ทำอยู่					
12. ท่านมีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อเหตุการณ์การทำงาน					
ด้านสติปัญญา					
13. ท่านมีสติและรู้ตัวเองที่กำลังทำอะไรอยู่					
14. เมื่อเกิดปัญหาหรือความทุกข์ท่านคิดว่าท่านสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง					
15. ท่านสามารถมองเห็นปัญหาในการทำงานและเตรียมการแก้ไขไว้ล่วงหน้า					
ด้านความสำเร็จ					
16. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตรงตามเวลาที่กำหนด					
17. ท่านคิดว่าหากงานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน ท่านสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้เร็วขึ้น					
18. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน/ ผู้บังคับบัญชา					

การส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความตั้งใจบรรลุเป้าหมาย					
19. ท่านเรียนรู้วิธีทำงานของผู้ที่มีผลการทำงานดีแล้วประยุกต์ใช้กับการทำงานของท่าน					
20. ท่านศึกษาวัตถุประสงค์และรายละเอียดของงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง					
21. เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ท่านปรึกษาหรือขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน					

ส่วนที่ 3 การส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์
ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับดนตรีบำบัด
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการส่งเสริมสุขภาพว่าอยู่ในระดับใด

การส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านกิจกรรมดนตรีบำบัดประเภทฟัง					
22. การฟังเพลงในขณะที่ทำงานช่วยให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข					
23. เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้นท่านจะผ่อนคลายด้วยการฟังเพลง					
24. ตามปกติท่านชอบฟังเพลงหรือดนตรี					
ด้านกิจกรรมดนตรีบำบัดประเภทการเล่น					
25. ท่านผ่อนคลายความเครียดด้วยการเล่นดนตรีที่ถนัด					

การส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
26. หลังปฏิบัติงานท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมออกกำลังกายประกอบเพลงที่มีอยู่ทั่วไป					
27. ท่านคิดว่าการเล่นดนตรีทำให้ท่านมีสุขภาพดีและทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					

ส่วนที่ 4 การส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์
ฉุกเฉินแห่งชาติเกี่ยวกับการเจริญสติ (อานาปานสติ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการส่งเสริมสุขภาพว่าอยู่ในระดับใด

การส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านการเจริญสติ					
28. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการฝึกสมาธิด้วยการกำหนดลมหายใจเข้าออก					
29. ท่านคิดว่าการใช้วิธีการกำหนดลมหายใจเข้าออกทำให้คลายเครียดจากการทำงานได้					
30. การคลายเครียดด้วยการกำหนดลมหายใจเข้าออกทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น					

ส่วนที่ 5 ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อ

ประสิทธิภาพในการทำงานว่าอยู่ในระดับใด

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความรู้ความสามารถในงาน 31. ท่านคิดว่าความรู้ความสามารถมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน					
ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ 32. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร					
ด้านการทำงานเป็นทีม 33. ท่านทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสนุกสนาน					
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน 34. ท่านมีการวางแผนเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน					
ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร 35. ท่านได้ใช้ทรัพยากรขององค์กรไปดำเนินงานให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ					

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

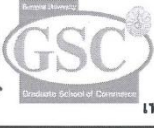
.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงาน ก.พ. ๔๗/๑๐๑ ถ.ติวานนท์ ต.ตลาดขวัญ อ.เมือง จ.นนทบุรี ๑๑๐๐๐

โทร. ๐-๒๕๒๗-๘๗๐๓ โทรสาร. ๐-๒๕๒๗-๘๗๐๒ e-mail : mba@ex-mba.buu.ac.th www.ex-mba.buu.ac.th

ที่ GSC นนท.๐๕๗๒/๒๕๕๘

๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมืองานนิพนธ์

เรียน ดร.มาลัย กรแก้วสมนึก

ตามที่ นางสาวณัฐนรี กาญจนพิบูลย์ รหัสประจำตัว ๕๖๗๒๐๐๗๙ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการสาธารณะ รุ่นที่ ๒๑ ศูนย์ศึกษานนทบุรี มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ทำงานนิพนธ์ ในหัวข้อ “การส่งเสริมสุขภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ” อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ คือ ดร.นพดล เดชประเสริฐ ซึ่งนิสิตมีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ เชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถามงานวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการทำงานนิพนธ์

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถามงานวิจัยดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อการศึกษาแก่นิสิตผู้ถือหนังสือ คือ ตามที่ นางสาวณัฐนรี กาญจนพิบูลย์ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการสาธารณะ รุ่นที่ ๒๑ ศูนย์ศึกษานนทบุรี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวุฒิ เชมะรังสี)

ผู้จัดการศูนย์ศึกษานนทบุรี

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์ศึกษานนทบุรี

โทร. ๐-๒๕๒๗-๘๗๐๓

โทรสาร ๐-๒๕๒๗-๘๗๐๒

www.ex-mba.buu.ac.th



วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงาน ก.พ. ๔๗/๑๐๑ ถ.ควนนนท์ ต.ตลาดขวัญ อ.เมือง จ.นนทบุรี ๑๑๐๐๐

โทร. ๐-๒๕๒๗-๘๗๐๓ โทรสาร. ๐-๒๕๒๗-๘๗๐๒ e-mail : mba@ex-mba.edu www.ex-mba.edu

ที่ GSC นนท. ๐๘๗๖/๒๕๕๘

๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมืองานนิพนธ์

เรียน ดร.ตรึงตา พูลผลอำนวย

ตามที่ นางสาวณัฐนรี กาญจนพิบูลย์ รหัสประจำตัว ๕๖๗๒๐๐๗๙ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการสารสนเทศ รุ่นที่ ๒๑ ศูนย์ศึกษานนทบุรี มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ทำงานนิพนธ์ ในหัวข้อ “การส่งเสริมสุขภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ” อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ คือ ดร.นพดล เดชประเสริฐ ซึ่งนิสิตมีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ เชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถามงานวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการทำงานนิพนธ์

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถามงานวิจัยดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อการศึกษาแก่นิสิตผู้ถือหนังสือ คือ ตามที่ นางสาวณัฐนรี กาญจนพิบูลย์ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการสารสนเทศ รุ่นที่ ๒๑ ศูนย์ศึกษานนทบุรี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวุฒิ เขมะรังสี)

ผู้จัดการศูนย์ศึกษานนทบุรี

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์ศึกษานนทบุรี

โทร. ๐-๒๕๒๗-๘๗๐๓

โทรสาร ๐-๒๕๒๗-๘๗๐๒

www.ex-mba.buu.ac.th



วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงาน ก.พ. ๔๗/๑๐๑ ถ.ควนจันทร์ ต.ตลาดขวัญ อ.เมือง จ.นนทบุรี ๑๑๐๐๐

โทร. ๐-๒๕๒๗-๘๗๐๓ โทรสาร. ๐-๒๕๒๗-๘๗๐๒ e-mail : mba@ex-mba.edu www.ex-mba.edu

ที่ GSC นนท. ๐๙๗/๒๕๕๘

๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมืองานนิพนธ์

เรียน นางสาวสุนิสา สุวรรณรักษ์

ตามที่ นางสาวณัฐนรี กาญจนพิบูลย์ รหัสประจำตัว ๕๖๗๒๐๐๗๙ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการสาธารณะ รุ่นที่ ๒๑ ศูนย์ศึกษานนทบุรี มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ทำงานนิพนธ์ ในหัวข้อ “การส่งเสริมสุขภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ” อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ คือ ดร.นพดล เดชประเสริฐ ซึ่งนิสิตมีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ เชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถามงานวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการทำงานนิพนธ์

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถามงานวิจัยดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อการศึกษาแก่นิสิตผู้ถือหนังสือ คือ ตามที่ นางสาวณัฐนรี กาญจนพิบูลย์ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการสาธารณะ รุ่นที่ ๒๑ ศูนย์ศึกษานนทบุรี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวุฒิ เขมะรังสี)

ผู้จัดการศูนย์ศึกษานนทบุรี

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์ศึกษานนทบุรี

โทร. ๐-๒๕๒๗-๘๗๐๓

โทรสาร ๐-๒๕๒๗-๘๗๐๒

www.ex-mba.buu.ac.th


วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักงาน ก.พ. ๔๗/๑๑ ถ.คิวานนท์ ต.ตลาดขวัญ อ.เมือง จ.นนทบุรี ๑๑๐๐๐

โทร. ๐-๒๕๒๗-๘๗๐๓ โทรสาร. ๐-๒๕๒๗-๘๗๐๒ e-mail : mba@ex-mba.edu www.ex-mba.edu

 สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ
 เลขที่ 4698
 วันที่ 28 ธ.ค. 2558
 เวลา 10.45

ที่ GSC นนท. ๐๗๖ /๒๕๕๘

๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๘

หน่วยงานวิจัยและพัฒนา
เลขที่ 148/58
วันที่ 29 ธ.ค. 58
เวลา 13.19 น.

เรื่อง ขออนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ทำงานนิพนธ์

เรียน เลขาธิการสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ

ตามที่ นางสาวณัฐนรี กาญจนพิบูลย์ รหัสประจำตัว ๕๖๗๒๐๐๗๙ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการสาธารณสุข รุ่นที่ ๒๑ ศูนย์ศึกษานนทบุรี มีความประสงค์จะขออนุเคราะห์ ในการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ทำงานนิพนธ์ ในหัวข้อ “การส่งเสริมสุขภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ” อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ คือ ดร.นพดล เดชประเสริฐ ซึ่งนิสิตมีความจำเป็นที่จะขออนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากองค์กรของท่าน ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการทำงานนิพนธ์ดังกล่าว

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ ขออนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตของวิทยาลัยฯ เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาแก่ผู้ถือหนังสือ คือ นางสาวณัฐนรี กาญจนพิบูลย์ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข รุ่นที่ ๒๑ ศูนย์ศึกษานนทบุรี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวุฒิ เชมะรังสี)

ผู้จัดการศูนย์ศึกษานนทบุรี

ณ.อ. วิภาดา

//๗ LOW

(นายณัฐชา เกตุธัญญ์)

เลขที่สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ 28 ธ.ค. 2558

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์ศึกษานนทบุรี

โทร. ๐-๒๕๒๗-๘๗๐๓

โทรสาร ๐-๒๕๒๗-๘๗๐๒

www.ex-mba.buu.ac.th

ประเมินขอ proposal และอนุมัติแล้ว

(นางพรทิพย์ วชรสิลล)

ผู้จัดการงานพัฒนาวิชาการ

หัวหน้าหน่วยงานวิจัยและพัฒนา

29 ธ.ค. 2558