

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากการระบาดของโรคโควิด-19 ของกำลังคนด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย

เอกพล นิลเกตุ¹, ฤกษ์กัณทร สุวรรณพันธุ์², สุพัฒน์ อาสนะ², คนธ์พงษ์ คนรู้ชินพงศ์²

(วันที่รับบทความ: 14 พฤศจิกายน 2565; วันที่แก้ไข: 11 มกราคม 2566; วันที่ตอบรับ: 23 มิถุนายน 2566)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังคนด้านสุขภาพ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดหนองคาย โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory) ของ Frederick Herzberg ประชากรที่ศึกษาจำนวน 525 คน ซึ่งถูกเลือกโดยการสุ่มแบบเป็นระบบได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 207 คน ใช้แบบสอบถามมีโครงสร้างที่ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และทดสอบค่าความเที่ยงของเครื่องมือได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาช (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.96 ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการอธิบายปัจจัยแรงจูงใจคุณภาพชีวิตการทำงานและสถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นหลายตัวแปร ประเมินปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน นำเสนอค่า Adjusted mean difference และ p-value

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีภาพรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังคนด้านสุขภาพได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (Mean diff.Adj = 8.97; 95% CI: 3.051 to 14.34; p-value <0.001) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน (Mean diff.Adj = 11.67; 95% CI: 6.12 to 17.22; p-value <0.001) ปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ (Mean diff.Adj = 10.93; 95%CI: 4.71 to 17.15; p-value<0.001) ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (Mean diff.Adj = 13.47; 95% CI: 5.98 to 20.98; p-value<0.001)

ข้อเสนอแนะ ควรมีการสร้างแรงจูงใจพร้อมกับการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังคนด้านสุขภาพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยจัดให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับลักษณะการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรที่ดี เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันภายใต้ข้อจำกัดด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, คุณภาพชีวิตการทำงาน, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน

¹ นักศึกษาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น, คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก, Email: 63202501021@scphkk.ac.th

² อาจารย์, วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น, คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์

สถาบันพระบรมราชชนก, Email: kritkantorn@gmail.com, supataana@scphkk.ac.th, khonpong@scphkk.ac.th

Corresponding Author: ฤกษ์กัณทร สุวรรณพันธุ์, Email: kritkantorn@gmail.com

Factors Related to Quality of Work Life in COVID-19 Outbreak of Personnel in Health Promoting Hospitals, Nongkhai Province

Eakkaphol Nilkate¹, Kritkantorn Suwannaphant², Supat Assana², Khonpong Khonroochinnapong²

(Received: 14th November 2023; Revised: 11st January 2023; Accepted: 23rd June 2023)

Abstract

This cross-sectional study aimed to examine the relationship between health workers' motivation and the quality of their working lives in sub-district health promoting hospitals in Nong Khai Province using Frederick Herzberg's Two Factor Theory. A total of 525 study populations were selected through a systematic random sampling of 207 participants using a structured questionnaire whose content was validated by three experts. The accuracy of the instrument was evaluated. The value of the Cronbach's Alpha coefficient was 0.96. We used descriptive statistics to describe motivational factors and the quality of work life. Using an Adjusted Mean difference and a p-value, a multivariate linear regression analysis was applied to evaluate factors influencing the quality of work life.

The results indicated that overall motivation, motivating factors, supporting factors, and quality of life at work were all high. Factors related to the quality of work life of the health workforce were: salary and remuneration factor (Mean diff.Adj = 8.97; 95% CI: 3.051 to 14.34; p-value <0.001), work environment factor (Mean diff.Adj = 11.67; 95% CI: 6.12 to 17.22; p-value <0.001), function position factor (Mean diff.Adj = 10.93; 95% CI: 4.71 to 17.15; p-value <0.001), privacy factor (Mean diff.Adj = 13.47; 95% CI: 5.98 to 20.98; p-value <0.001).

In addition to improving the quality of working life for health employees in subdistrict health promotion hospitals, it is recommended that they be motivated by providing compensation that is reasonable and commensurate with the performance characteristics of each position, as well as by encouraging good organizational relationships which enable collaboration despite personnel limitations for maximum efficiency.

Keyword: Motivation, Quality of work life, Motivating factors, Hygiene factors

¹ Mater of Public Health student, Sirindhorn College of Public Health, Khon kaen, Faculty of Public Health and Allied Health Sciences, Praboromarajchanok Institute. Email: 63202501021@scphkk.ac.th

² Lecturer, Sirindhorn College of Public Health, Khon kaen, Faculty of Public Health and Allied Health Sciences, Praboromarajchanok Institute. Email: kritkantorn@gmail.com, supataana@scphkk.ac.th, khonpong@scphkk.ac.th

Corresponding Author: Kritkantorn Suwannaphant, Email: kritkantorn@gmail.com

บทนำ

โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Corona Virus Disease 2019) ประเทศไทยพบผู้ติดเชื้อโรคโควิด 19 เกิดการระบาดใหญ่ในวันที่ 15 มีนาคม 2563 จากการเข้าชมการแข่งขันมวย ณ สนามมวยลุมพินี ทำให้เกิดการแพร่ระบาดเป็นวงกว้างทั่วประเทศ กระทรวงสาธารณสุขจึงได้ประกาศให้โรคโควิด 19 เป็นโรคติดต่ออันตรายตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 เพื่อป้องกันและควบคุมการระบาดของโรค สถานการณ์การระบาดในประเทศไทยพบผู้ติดเชื้อสะสม 3,423,956 ราย เสียชีวิตสะสม 24,497 ราย รวมถึงกำลังคนด้านสุขภาพที่ติดเชื้อจำนวน 4,270 ราย¹

กำลังคนด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งเป็นด่านหน้าในการดูแลสุขภาพประชาชนตั้งแต่อยู่ในครรภ์ เกิดดำรงชีพ จนถึงตาย² เมื่อมีการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 กำลังคนด้านสุขภาพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องดำเนินงานเพื่อควบคุมการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ในระดับชุมชน อย่างไรก็ตามในการปฏิบัติงานการควบคุมการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ยังพบว่าในหลายพื้นที่ยังมีข้อจำกัดในด้านจัดสรรกำลังคนด้านสุขภาพในการออกตรวจคัดกรอง ติดตามและเฝ้าระวังกลุ่มเสี่ยง ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ของกำลังคนด้านสุขภาพได้¹

ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีประสิทธิภาพ แรงจูงใจนับเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้กำลังคนด้านสุขภาพมีขวัญและกำลังใจ ในการเข้าร่วมกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory)³ อธิบายให้มีความสำคัญกับปัจจัยสองประการ ได้แก่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของกำลังคนด้านสุขภาพ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงานและความก้าวหน้าในงาน และ

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน การปกครองบังคับบัญชา ตำแหน่งงานและความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นและส่งเสริมให้กำลังคนด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าแรงจูงใจในภาพรวมทุก ๆ ด้านมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยจูงใจในภาพรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุข ส่วนปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุข⁴

จากสถานการณ์ข้างต้นผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงาน ของกำลังคนด้านสุขภาพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ปฏิบัติงานจากการระบาดของโรคโควิด 19 เพื่อใช้ข้อมูลในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้กำลังคนด้านสุขภาพปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นำมาซึ่งการรักษา กำลังคนด้านสุขภาพที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจ ระดับปัจจัยค้ำจุนและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากการระบาดของโรคโควิด-19 ของกำลังคนด้านสุขภาพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย

2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับปัจจัยจูงใจ ระดับปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานจากการระบาดของโรคโควิด-19 ของกำลังคนด้านสุขภาพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ศึกษาเป็นกำลังคนด้านสุขภาพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย จำนวน 525 คน กลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร⁵ จากการทบทวนงานวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในจังหวัดปราจีนบุรี⁶ ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 207 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยสุ่มตามสัดส่วนจำนวนประชากรทั้ง 9 อำเภอในจังหวัดหนองคายและการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 207 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด ให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ให้ข้อมูลโดยใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามนาน 30 นาที ในการตอบแบบสอบถามอาจทำให้กลุ่มตัวอย่างเสียเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างสามารถนำแบบสอบถามกลับไปทำที่บ้านได้และนำมาส่งให้กับผู้ช่วยนักวิจัยได้ในวันหลัง โดยอาจจะใช้เวลาไม่เกิน 30 วัน ในการส่งแบบสอบถามคืนให้กับผู้ช่วยนักวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้มีกล่องสำหรับการส่งคืนแบบสอบถามไว้สำหรับการส่งคืนแบบสอบถามเพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายปิดให้เลือกตอบและปลายเปิดให้เติมข้อความ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด โรคประจำตัว ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้(เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น)และภาระหนี้สิน จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจโดยอาศัยแนวคิดของ Herzberg³ จำนวน 68 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ (5, 4, 3, 2, 1) มีระดับการวัดเป็นช่วงสเกล (Interval Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของกำลังคนด้านสุขภาพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย ตามแนวคิดของ Walton⁷ จำนวน 50 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ (5, 4, 3, 2, 1) ข้อคำถามที่มีความหมายทางบวก 43 ข้อ และข้อคำถามที่มีความหมายทางลบ 7 ข้อ คือ ข้อ 5, 9, 28, 33, 34, 36 และ 39 มีระดับการวัดเป็นช่วงสเกล (Interval scale)

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในทฤษฎีสองปัจจัยตามแนวคิดของ Herzberg³ และทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน⁷ จากการระบาดโรคโควิด-19 เพื่อเป็นแนวทาง ในการกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม

2) นำแนวคิดที่ได้จากการศึกษาดังกล่าว มาสร้างเครื่องมือ ให้ครอบคลุมเนื้อหาและสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ

3) นำเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นมา เข้าสู่กระบวนการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) นำเครื่องมือฉบับร่างที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity) โดยคัดเลือก ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกำลังคนด้าน

สุขภาพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ เนื่องจากมีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค^๑ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังคนด้านสุขภาพ มีค่าความเชื่อมั่น 0.96 และ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังคนด้านสุขภาพ มีค่าความเชื่อมั่น 0.95

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดย สถิติพรรณนากรณีข้อมูลแจกแจงนับใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) กรณีข้อมูลต่อเนื่องใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าสูงสุด (Maximum) และค่าต่ำสุด (Minimum) สถิติอนุมานใช้สถิติ Simple linear regression เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างหยาบ (Crude Analysis) โดยวิเคราะห์ทีละคู่ (Bivariate) ผลที่ได้คือ Crude Odds และ p-value พิจารณาว่า p-value<0.25 เพื่อทำการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสู่โมเดลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นหลายตัวแปร (Multiple linear regression) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตของกำลังคนด้านสุขภาพสาธารณสุขและตัวแปรอิสระ (Final model) โดยวิเคราะห์คราวละหลายตัวแปร นำตัวแปรที่ผ่านการคัดเลือกในขั้นตอนการวิเคราะห์อย่างหยาบ (Crude analysis) เข้าสู่โมเดล Multivariate ในการวิเคราะห์ ผลที่ได้คือ Adjusted mean difference และ p-value

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลจากการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของกำลังคนด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 80.19 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 43.00

อายุเฉลี่ย 36.75 ปี (S.D.=9.25) สถานภาพสมรส ร้อยละ 50.73 ด้านระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 85.03 ด้านตำแหน่งการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 37.20 ด้านประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในช่วง 1-10 ปี ร้อยละ 50.72 ค่ามัธยฐาน 10 ปี น้อยสุด 1 ปี มากสุด 38 ปี ด้านรายรับต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 37.20 เฉลี่ย 28,866.86 บาท (S.D.= 12,523.06) ด้านรายจ่ายต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001- 20,000 บาท ร้อยละ 44.45 ค่ามัธยฐาน 19,000 บาท รายจ่ายต่อเดือนต่ำสุด 5,000 บาท สูงสุด 80,000 บาท ด้านภาระหนี้สินส่วนใหญ่ไม่มีหนี้สิน ร้อยละ 85.99

2. ระดับแรงจูงใจของกำลังคนด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่าในภาพรวมระดับแรงจูงใจมีระดับมาก ร้อยละ 100 ระดับปัจจัยจูงใจระดับมาก ร้อยละ 88.89 มีระดับปัจจัยค่าจูงระดับมาก ร้อยละ 82.61 โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ระดับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ของกำลังคนด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 91.30

2.2 ระดับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือของกำลังคนด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 71.98

2.3 ระดับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานของกำลังคนด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 82.61

2.4 ระดับปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบในงาน ของกำลังคนด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 85.51

2.5 ระดับปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในงาน ของกำลังคนด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 85.99

2.6 ระดับปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ของกำลังคนด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 53.14

2.7 ระดับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ของกำลังคนด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 78.26

2.8 ระดับปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ของกำลังคนด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 79.23

2.9 ระดับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ของกำลังคนด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 80.68

2.10 ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ของกำลังคนด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 59.42

2.11 ระดับปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ของกำลังคนด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 73.91

2.12 ระดับปัจจัยปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ของกำลังคนด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 77.29

2.13 ระดับปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ของกำลังคนด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 80.68 (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน ร้อยละ และระดับปัจจัยจิตใจ ปัจจัยด้าน การระบาดของโรคโควิด-19 ของกำลังคนด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย (n=207)

แรงจูงใจ	จำนวน	ร้อยละ	แปลผล
ปัจจัยจิตใจ	184	88.89	มาก
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	189	91.30	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	149	71.98	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	171	82.61	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	177	85.51	มาก

แรงจูงใจ	จำนวน	ร้อยละ	แปลผล
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	178	85.99	มาก
ปัจจัยคำจุน	171	82.61	มาก
1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	110	53.14	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	162	78.26	มาก
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	164	79.23	มาก
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	167	80.68	มาก
5. ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	123	59.23	มาก
6. ด้านตำแหน่งหน้าที่	153	73.91	มาก
7. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	160	77.29	มาก
8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	167	80.68	มาก
ภาพรวมแรงจูงใจ	207	100.00	มาก

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจากการระบาดของโรคโควิด-19 ของกำลังคนด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

จังหวัดหนองคาย พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 60.39 (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ตารางแสดงจำนวน ร้อยละและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจากการระบาดของโรคโควิด-19 ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย (n=207)

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับต่ำถึงปานกลาง	82	39.61
ระดับสูง	125	60.39

Mean $\pm$ S.D. = 192.11 $\pm$ 22.92, Median (Min: Max) = 189 (129: 246)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากการระบาดของโรคโควิด-19 ของกำลังคนด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย

วิเคราะห์หาโมเดลที่ดีที่สุด (The best model) ใช้วิธีการตัดตัวแปรออกทีละตัวแปร (Backward elimination) โดยขจัดตัวแปรที่มีค่า p-value > 0.05 ออกทีละตัวแปร จนกว่าจะไม่สามารถตัดตัวแปรใด ๆ ออกจากโมเดลได้ เนื่องจากไม่มีตัวแปรใดที่มีค่า p-value > 0.05 ถือเป็นโมเดลสุดท้ายที่จะอธิบายตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวแปร

อิสระที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากการระบาดของโรคโควิด-19 ของกำลังคนด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย และคัดเลือกโมเดลเพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์แบบหลายตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุโดยพบว่ากลุ่มอายุระหว่าง 21 – 30 ปีขึ้นไป (Mean diff. = -08.68; 95% CI: -16.18 to -1.16; p-value 0.009) ด้านปัจจัยด้านสภาพ (Mean diff. = -2.35; 95% CI: -9.02 to 4.31; p-value 0.197) ด้านตำแหน่งงาน (Mean diff. = 2.19; 95% CI: -5.07 to 9.46; p-value 0.175) ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

(Mean diff. = -7.11; 95% CI: -14.52 to 0.29; p-value 0.041) ด้านรายรับต่อเดือนระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท (Mean diff. = -7.49; 95% CI: -15.08 to 0.11; p-value 0.132) ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงาน (Mean diff. = 24.76; 95% CI: 14.12 to 35.40; p-value <0.001) ปัจจัยจิตใจด้านการยอมรับนับถือ (Mean diff. = 19.50; 95% CI: 13.02 to 25.99; p-value <0.001) ปัจจัยด้านลักษณะของงาน (Mean diff. = 23.67; 95% CI: 16.02 to 31.31; p-value <0.001) ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบในงาน (Mean diff. = 20.47; 95% CI: 11.98 to 28.96; P-value <0.001) ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในงาน (Mean diff. = 18.61; 95% CI: 9.91 to 27.31; p-value <0.001) ปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (Mean diff. = 17.91; 95% CI: 12.10 to 23.72; p-value

<0.001) ปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Mean diff. = 48.37; 95% CI: 18.53 to 78.21; P-value <0.001) ปัจจัยค่าจ้างด้านการปกครองบังคับบัญชา (Mean diff. = 34.88; 95% CI: 4.24 to 65.60; p-value <0.001) ปัจจัยค่าจ้างด้านนโยบายและการบริหาร (Mean diff. = 31.00; 95% CI: 1.20 to 60.90; P-value <0.001) ปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน (Mean diff. = 20.61; 95% CI: 14.86 to 26.36; p-value <0.001) ปัจจัยค่าจ้างด้านตำแหน่งหน้าที่ (Mean diff. = 43.72; 95% CI: 14.45 to 72.99; p-value <0.001) ปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Mean diff. = 21.52; 95% CI: 14.98 to 28.05; p-value <0.001) ปัจจัยค่าจ้างด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (Mean diff. = 27.93; 95% CI: 20.94 to 34.91; p-value <0.001) ตามลำดับ (ดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากการระบาดของโรคโควิด-19 ของกำลังคนด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย (n=207)

Factors	Quality of work life			
	n (Mean ±S.D.)	Mean difference	95% CI:	p-value
เพศ				0.527
ชาย	41 (187.37±23.97)	1		
หญิง	166 (189.77±22.49)	2.54	-5.36 to 10.23	
อายุ (ปี)				0.009
21-30	48 (192.23±25.00)	1		
31-40	86 (184.01±21.53)	-8.68	-16.18 to -1.16	
41-50	44 (194.89±21.75)	1.79	-6.93 to 10.51	
51-60	12 (196.50±19.30)	7.36	-5.85 to 20.56	
สถานภาพ				0.197
โสด	81 (189.83±22.29)	1		
สมรส (อยู่ด้วยกัน)	105 (197.31±23.56)	-2.35	-9.02 to 4.31	
หม้าย/หย่า/แยก	21 (197.14±19.31)	7.46	-3.58 to 18.49	
การศึกษา				0.749
อาชีวศึกษา/อนุปริญญา	17 (191.71±22.28)	1		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	176 (188.80±23.02)	-3.23	-14.75 to 8.29	
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	14 (192.64±20.88)	0.39	-15.98 to 16.76	

Factors	Quality of work life			
	n (Mean $\pm$ S.D.)	Mean difference	95% CI:	p-value
โรคประจำตัว				0.476
มี	17 (185.59 $\pm$ 4.56)	1		
ไม่มี	190 (189.63 $\pm$ 22.62)	4.15	-7.30 to 15.61	
ตำแหน่งงาน				0.175
นักวิชาการสาธารณสุข	77 (189.19 $\pm$ 21.11)	1		
พยาบาลวิชาชีพ	76 (190.86 $\pm$ 25.90)	2.19	-5.07 to 9.46	
เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	28 (181.86 $\pm$ 17.62)	11.66	-2.82 to 26.15	
เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข	15 (187.27 $\pm$ 22.02)	-7.15	-17.17 to 2.77	
แพทย์แผนไทย	11 (200.91 $\pm$ 25.90)	-2.00	-14.67 to 10.69	
ประสบการณ์ในการทำงาน				0.041
< 10	91 (189.70 $\pm$ 23.16)	1		
11-20	62 (182.73 $\pm$ 22.46)	-7.11	-14.52 to 0.29	
21-30	21 (195.76 $\pm$ 21.97)	6.08	-4.80 to 16.97	
> 30	9 (198.78 $\pm$ 19.24)	9.20	-6.51 to 24.90	
รายรับต่อเดือน				0.132
10,000-20,000	64 (191.98 $\pm$ 23.33)	1		
20,001-30,000	77 (184.62 $\pm$ 20.63)	-7.49	-15.08 to 0.11	
30,001-40,000	28 (190.57 $\pm$ 27.20)	-1.30	-11.47 to 8.89	
> 40,000	38 (193.29 $\pm$ 21.59)	1.47	-7.73 to 10.66	
รายจ่ายต่อเดือน				0.338
< 10,000	39 (183.26 $\pm$ 21.07)	1		
10,001-20,000	92 (191.41 $\pm$ 24.01)	8.33	-0.30 to 16.95	
20,001-30,000	39 (189.79 $\pm$ 21.97)	6.31	-3.91 to 16.53	
30,001-40,000	16 (186.06 $\pm$ 18.10)	2.75	-10.65 to 16.15	
> 40,000	21 (192.76 $\pm$ 24.29)	9.90	-2.31 to 22.12	
ภาระหนี้สิน				0.897
มี	29 (189.31 $\pm$ 24.56)	1		
ไม่มี	178 (189.29 $\pm$ 22.52)	0.60	-8.47 to 9.67	
ด้านความสำเร็จในการทำงาน				<0.001
น้อยถึงปานกลาง	18 (166.33 $\pm$ 17.92)	1		
มาก	189 (191.48 $\pm$ 21.98)	24.76	14.12 to 35.40	
ด้านการยอมรับนับถือ				<0.001
น้อยถึงปานกลาง	58 (175.05 $\pm$ 21.63)	1		
มาก	149 (194.84 $\pm$ 20.74)	19.50	13.02 to 25.99	
ด้านลักษณะของงาน				<0.001
น้อยถึงปานกลาง	36 (169.50 $\pm$ 17.09)	1		
มาก	171 (193.46 $\pm$ 21.60)	23.67	16.02 to 31.31	
ด้านความรับผิดชอบในงาน				<0.001
น้อยถึงปานกลาง	30 (171.80 $\pm$ 12.54)	1		
มาก	177 (192.26 $\pm$ 22.78)	20.47	11.98 to 28.96	

Factors	Quality of work life			
	n (Mean $\pm$ S.D.)	Mean difference	95% CI:	p-value
ด้านความก้าวหน้าในงาน				<0.001
น้อยถึงปานกลาง	29 (173.17 $\pm$ 23.67)	1		
มาก	178 (191.92 $\pm$ 21.55)	18.61	9.91 to 27.31	
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน				<0.001
น้อยถึงปานกลาง	97 (179.76 $\pm$ 19.14)	1		
มาก	110 (197.70 $\pm$ 22.44)	17.91	12.10 to 23.72	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล				<0.001
น้อยถึงปานกลาง	45 (173.51 $\pm$ 18.79)	1		
มาก	162 (193.68 $\pm$ 21.84)	48.37	16.53 to 35.21	
ด้านการปกครองบังคับบัญชา				<0.001
น้อย	2 (140.00 $\pm$ 19.80)	1		
ปานกลาง	41 (176.00 $\pm$ 20.49)	34.88	4.24 to 65.60	
มาก	164 (193.22 $\pm$ 21.43)	52.00	21.90 to 82.01	
ด้านนโยบายและการบริหาร				<0.001
น้อย	2 (140.00 $\pm$ 19.80)	1		
ปานกลาง	38 (172.29 $\pm$ 17.82)	31.00	1.20 to 60.90	
มาก	167 (193.75 $\pm$ 21.30)	52.57	23.25 to 81.90	
ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน				<0.001
น้อยถึงปานกลาง	84 (176.93 $\pm$ 21.23)	1		
มาก	123 (197.74 $\pm$ 19.76)	20.61	14.86 to 26.36	
ด้านตำแหน่งหน้าที่				<0.001
น้อยถึงปานกลาง	54 (173.39 $\pm$ 19.51)	1		
มาก	153 (194.91 $\pm$ 21.15)	43.72	14.45 to 72.99	
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน				<0.001
น้อยถึงปานกลาง	47 (172.17 $\pm$ 16.93)	1		
มาก	160 (194.33 $\pm$ 21.81)	21.52	14.98 to 28.05	
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว				<0.001
น้อยถึงปานกลาง	40 (166.68 $\pm$ 16.49)	1		
มาก	167 (194.71 $\pm$ 20.63)	27.93	20.94 to 34.91	

จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์หลายตัวแปร (Analysis) ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุ (Multiple linear regression) ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์แบบขจัดออกทีละตัว (Backward elimination) พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกับคุณภาพชีวิตการทำงานจากการระบาดของโรคโควิด-19 ของกำลังคนด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย ได้แก่ แรงจูงใจด้าน

เงินเดือนและค่าตอบแทน (Mean diff.Adj = 8.97; 95% CI: 3.051 to 14.34; p-value <0.001) แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน (Mean diff.Adj = 11.67; 95% CI: 6.12 to 17.22; p-value <0.001) แรงจูงใจด้านตำแหน่งหน้าที่ (Mean diff. Adj = 10.93; 95% CI: 4.71 to 17.15; p-value<0.001) แรงจูงใจด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (Mean diff. Adj =

13.47; 95 % CI: 5.98 to 20.98; p-value
<0.001) (ดังตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากการระบาดของโรคโควิด-19 ของ
กำลังคนด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย (n=207)

Factors	Quality of work life				
	n (Mean $\pm$ S.D.)	Mean diff. Crude	Mean diff. Adj	95% CI:	p-value
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน					<0.001
น้อยถึงปานกลาง	97 (179.76 $\pm$ 19.14)	1	1		
มาก	110 (197.70 $\pm$ 22.44)	17.91	8.97	3.051 to 14.34	
ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน					<0.001
น้อยถึงปานกลาง	84 (176.93 $\pm$ 21.23)	1	1		
มาก	123 (197.74 $\pm$ 19.76)	20.61	11.67	6.12 to 17.22	
ด้านตำแหน่งหน้าที่					<0.001
น้อยถึงปานกลาง	54 (173.39 $\pm$ 19.51)	1	1		
มาก	153 (194.91 $\pm$ 21.15)	43.72	10.93	4.71 to 17.15	
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว					<0.001
น้อยถึงปานกลาง	40 (166.68 $\pm$ 16.49)	1	1		
มาก	167 (194.71 $\pm$ 20.63)	27.93	13.47	5.98 to 20.98	

การอภิปรายผล

1) ระดับแรงจูงใจและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจากการระบาดโรคโควิด-19 ของกำลังคนด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังคนด้านสุขภาพจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงานของบุคคล จากประสบการณ์ในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความผูกพันต่อองค์กรและส่งผลทำให้องค์กรจะบรรลุเป้าหมายตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบที่สามารถชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน เห็นได้จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานจากแนวคิดของ Walton⁷ มาใช้ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมทุกมิติของการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานให้กำลังคนด้านสุขภาพ ส่งผลทำให้องค์กรได้รับผลของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานจากการระบาดโรคโควิด-19 ที่ส่งผลต่อกำลังคนด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดหนองคาย เพื่อใช้ข้อมูลในการปรับปรุงบุคลากรให้มีการทำงานอย่างมีความสุข มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจากการระบาดของโรคโควิด-19 ของกำลังคนด้านสุขภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 60.60 ซึ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบ 8 ด้านด้วยกัน 1) ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ 3) ด้านพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน 5) ด้านสังคมสัมพันธ์

- 6) ด้านการบริหาร 7) ด้านความอิสระจากงาน
8) ด้านความภูมิใจในองค์กร

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory) ของ Herzberg³ อธิบายให้มีความสำคัญกับปัจจัยสองประการ ได้แก่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ซึ่งทั้งสองปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จของงาน เมื่อใดที่ปัจจัยจูงใจลดระดับลงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานจะลดลงตามไปด้วย อันเกิดจากบุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เกิดความเบื่อหน่าย หหมดไฟในการทำงาน เป็นสาเหตุให้บุคลากรโยกย้ายเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ลาออก ดังนั้นต้องผลักดันสร้างแรงจูงใจในการทำงานและกำจัดความไม่พึงพอใจในการทำงานให้หมดไปจะทำให้บุคลากรร่วมมือ เช่น ความสะดวกสบายในการเดินทางมาทำงาน ที่พักเหมาะสมกับการทำงาน จากการศึกษาพบว่าระดับปัจจัยแรงจูงใจจากการระบาดของโรค โควิด-19 ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับแรงจูงใจมาก ร้อยละ 93.64 องค์ประกอบของแรงจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory) ได้แก่ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบในงาน 5)ด้านความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยค้ำจุน 1) ด้านนโยบายและการบริหาร 2)ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 3)ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ด้านสภาพแวดล้อมในงาน 5) ด้านความมั่นคงในงาน 6) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 7) ด้านตำแหน่งหน้าที่ 8) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากการระบาดโรคโควิด-19 ของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดหนองคาย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดหนองคาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและด้านตำแหน่งหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) จากผลการวิจัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นอย่างดี ในระดับมากถึงมากที่สุดถึง ร้อยละ 85.72 รองลงมา บรรยากาศการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันดี ในระดับมากถึงมากที่สุด ร้อยละ 82.68 ด้านตำแหน่งหน้าที่พบว่าวิชาชีพช่วยให้มีโอกาสทำงานใกล้ชิดกับประชาชนในระดับมากถึงมากที่สุด ร้อยละ 87.36 รองลงมา ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในระดับมากถึงมากที่สุด ร้อยละ 80.85 เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งเป็นหน่วยบริการด้านสาธารณสุขที่มีบุคลากรน้อย การทำงานจำเป็นต้องช่วยเหลือกันและกัน ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีไว้วางใจกันเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย³ กล่าวว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรงเพื่อจูงใจ กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรในองค์กร ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการบุคลากร ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่จำเป็นจัดขึ้นเพื่อเป็นสิ่งส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของบุคลากร ให้พึงพอใจอยู่ในองค์กรตลอดไป หากขาดปัจจัยนี้อาจส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานได้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ นาทยา คำเสนา และคณะ⁴ ที่พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง เนื่องจากแรงจูงใจเป็นกระบวนการในการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน ส่งผลให้การทำงานในองค์กรประสบผลสำเร็จและได้รับสิ่งตอบแทนจากการทำงาน แรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญยืน สุขแสงทอง⁹ ที่พบว่า

แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในระดับสูง ปัจจัยแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรพึงพอใจในการทำงานและช่วยลดความไม่พึงพอใจในงาน

ข้อเสนอแนะ

บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในระดับมาก ซึ่งทางสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคายควรดำเนินกิจกรรมในพื้นที่ระดับตำบลเพื่อยกระดับแรงจูงใจให้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของงานที่ปฏิบัติด้วย โดยเน้นการดำเนินงานที่สร้างแรงจูงใจพร้อมกับการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจัดให้มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร สร้างสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานและความ เป็นอยู่ส่วนตัวให้เกิดความสมดุลกัน เพื่อบุคลากรจะได้มีทัศนคติที่ดีในการทำงานและรู้สึกมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ผู้บริหารทุกระดับของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย และผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่เสียสละเวลาในการให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ และขอขอบคุณกำลังคนด้านสุขภาพทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล จนบรรลุผลสำเร็จไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. กรมควบคุมโรค. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19. [อินเทอร์เน็ต]. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข; 2565 [เข้าถึงเมื่อ 13 มิ.ย. 2565] เข้าถึงได้จาก <https://ddc.moph.go.th>.
2. เจาะลึกระบบสุขภาพ.ระบบบริการปฐมภูมิ.

- [อินเทอร์เน็ต]. นนทบุรี: 2560 [เข้าถึงเมื่อ 13 มิ.ย.2565] เข้าถึงได้จาก <https://www.hfocus.org>
3. Herzberg F, Mausner B, Snyderman B. The motivation to work, 2nd ed. Oxford, England: John Wiley; 1959. xv, 157-xv, p.
 4. นาดยา คำเสนา, ประจักษ์ บัวผัน, และมกรา พันธุ์ จุฑะรสก. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2563; 20(2): 84-95.
 5. อรุณ จิรวัดน์กุล. สถิติทางการแพทย์และสาธารณสุข (พิมพ์ครั้งที่ 4). ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา; 2551.
 6. นิสิต ศรีพุ่ม, อมรศักดิ์ โพธิ์อำ, และสุพัฒน์ อาสนะ. แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ กำลังคนด้านสุขภาพสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในจังหวัดปราจีนบุรี. วารสารสาธารณสุขและวิทยาศาสตร์สุขภาพ. (2563); 3(1): 41-51.
 7. Walton R. Quality of work life activities: A research agenda. Professional Psychology. 1980; 11: 484-93.
 8. Cronbach LJ. Essentials of Psychological Testing: Harper & Row. 1990.
 9. บุญยืน สุขแสงทอง. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. 2560; 6(1): 133-139.