Received: 21 Jul. 2023, Revised: 6 Aug. 2023
Accepted: 7 Aug. 2023

บทความวิจัย

แรงจูงใจและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

วราภรณ์ เขตผดุง [1], นพรัตน์ เสนาฮาด[2*], สุรชัย พิมหา[3], นครินทร์ ประสิทธิ์[4]

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและปัจจัยทาง การบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 890 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างเป็นแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้จำนวน 137 คน เครื่องมือใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จำนวน 12 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติการถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมแรงจูงใจ ปัจจัยทางการบริหาร และคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D.=0.40), 3.81 (S.D.=0.57) และ 4.07 (S.D.=0.44) ตามลำดับ และภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ($r=0.772$, $p<0.001$) และปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r=0.616$, $p<0.001$) และพบว่าปัจจัย 4 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลและสามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 78.9 ($R^2=0.789$, $p<0.001$)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ปัจจัยทางการบริหาร, คุณภาพชีวิตการทำงาน

[1]นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
[2]อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
[3]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
[*]Corresponding author E-mail: Noppse@kku.ac.th

Original Article

MOTIVATION AND ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING QUALITY OF WORKLIFE AMONG PUBLIC HEALTH OFFICERS AT SUB - DISTRICT HEALTH PROMOTING HOSPITALS IN KALASIN PROVINCE

Waraporn Ketpadung[1], Nopparat Senahad[2*], Surachai Phimha[3], Nakarin Prasit[4]

Abstract

This cross-sectional descriptive research aimed to study motivation and administrative factors affecting the quality of working life among public health officers at sub-district healthpromoting hospitals in Kalasin province, Thailand. 137 personnel with randomly selected by stratified random sampling techniques from 890 population, public health officers at sub-district healthpromoting hospitals in Kalasin province. Data was collected by questions for quantitative data and used in-depth interview guidelines for qualitative data gathering from 12 key informants. The questionnaire was examined and verified by three experts for content validity with items objective congruence (IOC), all items were more than 0.50, and reliability with Cronbach's alpha coefficient was 0.98. Data was collected between 9th January to 9th February 2023. Data analysis was performed by descriptive and inferential statistics at a significant level of 0.05 The results showed that the motivation, administrative factors and quality of working life were at a high level with averages of 3.99 (S.D.=0.40), 3.81 (S.D.=0.57) and 4.07 (S.D.=0.44) respectively. The overall motivation has a high correlation with the quality of working life among public health officers at sub-district healthpromoting hospitals in Kalasin province. ($r=0.772$, $p<0.001$)and administrative factors had moderate correlation ($r=0.616$, $p<0.001$). The results found that four variables; achievement, supervision, personal life and time there were affected and could jointly predict the quality of working life among public health officers at sub-district healthpromoting hospitals in Kalasin province at 78.9 percent ($R^2=0.789$, $p<0.001$).

Keywords: Motivation, Administrative Factors, Quality of working life

[1]Master Student, Public Health Administration, Faculty of Public Health, Khon Kaen University

[2]Lecturer, Public Health Administration, Faculty of Public Health, Khon Kaen University

[3]Assistant Professor, Public Health Administration, Faculty of Public Health, Khon Kaen University

[*]Corresponding author E-mail: Noppse@kku.ac.th

บทนำ

โรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นไวรัสอุบัติใหม่ที่พบการระบาดตั้งแต่เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2562 การแพร่ระบาดของโรคเกิดขึ้นอย่างกว้างขวางในหลายประเทศทั่วโลก องค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้โรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ [1] โดยจังหวัดกาฬสินธุ์อยู่ในระดับพื้นที่เฝ้าระวังสูง ซึ่งมีการดำเนินงานด้านสาธารณสุข คือ มีการประกาศพื้นที่เขตติดโรคและการตรวจคัดกรองที่ด่านคนเข้าเมือง [2] โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ถือว่าเป็นอีกหนึ่งอาชีพที่สำคัญที่มีบทบาทเป็นทั้งด่านหน้าคัดกรองกลุ่มเสี่ยงที่เดินทางมาในพื้นที่ ออกทำงานเชิงรุกในชุมชนเพื่อควบคุมการแพร่ระบาด ด้วยบริบทของการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และภาระงานที่หนักนั้น ทำให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นกลุ่มบุคคลที่ได้รับความเสี่ยงโดยตรง จึงทำให้คุณภาพชีวิตหลายๆด้านได้เปลี่ยนไปอย่างเห็นได้ชัดเจน [2]

คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความหมายครอบคลุมทุกมิติที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ซึ่งมีส่วนในการส่งเสริมสนับสนุน ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรที่มีผลต่อการทำงาน ประกอบไปด้วย 8 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัยคำนึงถึงสุขภาพอนามัย 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์การ 6) ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์การ 7) ด้านความสมดุลในชีวิต และ 8) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน [20] ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน ถือว่าเป็นกลไกที่สำคัญในการปรับปรุงการทำงานในสถานที่ปฏิบัติงาน และช่วยลดความตึงเครียดในจิตใจ เพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

แรงจูงใจถือเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจและมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ความรับผิดชอบ 4) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหาร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) สภาพการปฏิบัติงาน 4) การปกครองบังคับบัญชา 5) เงินเดือนและค่าตอบแทน 6) สถานภาพของวิชาชีพ 7) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และ 8) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว [19]

นอกจากนี้ปัจจัยทางการบริหาร ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่นำมาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีอีกด้วย ซึ่งประกอบด้วย 1) บุคลากร 2) งบประมาณ 3) วัสดุอุปกรณ์ 4) กระบวนการบริหาร 5) เวลาในการปฏิบัติงาน และ 6) เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง [7]

จากข้อมูลสรุปผลการดำเนินประจำปีงบประมาณ 2563 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์นั้น ถือว่าเป็นอีกหนึ่งอาชีพที่สำคัญที่มีบทบาทเป็นทั้งด่านหน้าคัดกรองกลุ่มเสี่ยงที่เดินทางมาในพื้นที่ การกำกับดูแลผู้ป่วยที่รักษาตัวที่บ้าน ออกทำงานเชิงรุกในชุมชนเพื่อควบคุมการแพร่ระบาด ด้วยบริบทของการปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และภาระงานที่หนักนั้น ทำให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นกลุ่มบุคคลที่ได้รับความเสี่ยงโดยตรง จึงทำให้คุณภาพชีวิตหลายๆด้านได้เปลี่ยนไปอย่างเห็นได้ชัดเจน โดยต้องรับมืออย่างหนักในภารกิจการปฏิบัติงานในสถานการณ์ดังกล่าว ทำให้บางครั้งต้องทำหน้าที่หลายบทบาทพร้อมๆกัน มีการรับผิดชอบงานข้ามสายงาน เกิดปัญหาการขอย้ายและลาออกบ่อยครั้ง ซึ่งการสับเปลี่ยนหมุนเวียนทำให้ขาดความมั่นคงในการทำงาน และยังขาดการพัฒนาความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งเจ้าหน้าที่สาธารณสุขยังขาดเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ป้องกันตัวในการทำงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่

ไม่เพียงพอและไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ทำให้ขาดความปลอดภัยถึงสุขภาพอนามัย เกิดความวิตกกังวล ส่งผลต่อสุขภาพกาย สุขภาพใจ และอาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย [16] จากสถานการณ์ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าหากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้ปฏิบัติงานในระดับปฐมภูมิได้รับแรงจูงใจในด้านต่างๆ อาทิ แรงจูงใจในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านสภาพการปฏิบัติ และแรงจูงใจอีกหลายๆด้าน ย่อมจะเป็นพลังเชิงบวกที่จะกระตุ้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถ นอกจากนี้หากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับปัจจัยทางการบริหารต่างๆมาสนับสนุนการปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางการบริหารด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและโดยเฉพาะงบประมาณสนับสนุน ย่อมส่งผลให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขนั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและอาจเป็นสิ่งที่จะส่งผลทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นด้วยเช่นกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยดังกล่าวให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. แรงจูงใจและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

2. ระดับแรงจูงใจ ระดับปัจจัยทางการบริหาร และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Study) เก็บรวบรวมข้อมูลแบบเชิงปริมาณร่วมกับเชิงคุณภาพ ระหว่างวันที่ 10 มีนาคม 2565 ถึง 30 เมษายน 2566

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 890 คน[17] และกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 137 คน โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Cohen (1988)[18] กรณีเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เนื่องจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีหลากหลายวิชาชีพ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมทุกวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงใช้การสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ(Stratified Random Sampling) โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) สำรวจจำนวนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) จำแนกจำนวนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขออกแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุข เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และแพทย์แผนไทย 3) ทำการเทียบสัดส่วนขนาดตัวอย่างต่อกลุ่มประชากรในแต่ละตำแหน่ง 4) ใช้การสุ่มตัวอย่างในแต่ละตำแหน่งด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากแบบไม่ใส่คืนในแต่ละตำแหน่งจนได้ขนาดตัวอย่างครบ 137 คน นอกจากนี้มีกลุ่มบุคคลที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อสนับสนุนการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณ จำนวน 12 คน ประกอบด้วย 1) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จำนวน 1 คน 2) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จำนวน 3 คน 3)

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 8 คน เจ้าหน้าที่สาธารณสุขทั้ง 12 คน เป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ดีที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือมีทั้งหมด 2 ชุด

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล มีข้อคำถาม 8 ข้อ ส่วนที่ 2 แรงจูงใจ มีข้อคำถาม 45 ข้อ ส่วนที่ 3 ปัจจัยทางการบริหาร มีข้อคำถาม 30 ข้อ ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีข้อคำถาม 40 ข้อโดยส่วนที่ 2 ถึง ส่วนที่ 4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ และส่วนที่ 5 คำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ มีคำถาม 11 ข้อ

ชุดที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviewed) จำนวนทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 และวิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช เท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ใข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติการถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน ด้วยการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

1.คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 68.6 มีอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 โดยมีอายุเฉลี่ย 39.33 ปี (S.D. = 10.53 ปี) อายุต่ำสุด 24 ปี อายุสูงสุด 61 ปี สถานภาพสมรส จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 86.1 เป็นตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 โดยมีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 32,245 บาท (S.D. = 13,610.44) รายได้ต่ำสุด 9,260 บาท รายได้สูงสุด 68,000 บาท มีประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อยู่ในช่วงระหว่าง 1-10 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 มีค่ามัธยฐาน 10 ปี ระยะเวลาต่ำสุด 1 ปี ระยะเวลาสูงสุด 40 ปี และการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 ซึ่งส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง จำนวนน้อยสุด 1 ครั้ง จำนวนมากสุด 3 ครั้ง

2. ระดับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจ พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D.= 0.40) โดยพบว่าปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D.=0.42) และปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D.=0.47) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.25 (S.D.=0.65) รองลงมา คือ ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ค่าเฉลี่ย 4.08 (S.D.=0.56) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย

ที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D.=0.64) รองลงมา คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D.=0.69)

3.ระดับปัจจัยทางบริหารของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยทางบริหาร พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D.=0.57) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D.= 0.69) รองลงมา คือ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D.=0.59) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ค่าเฉลี่ย 3.75 (S.D.=0.63) รองลงมา คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D.=0.68)

4.ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D.=0.44) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.24 (S.D.=0.59) รองลงมา คือ ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์การ ค่าเฉลี่ย 4.21 (S.D.=0.51) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัยคำนึงถึงสุขภาพอนามัย ค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D.= 0.66) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D.=0.63)

5. แรงจูงใจและปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

5.1 แรงจูงใจ พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r=0.772, p<0.001) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r=0.808, p<0.001) รองลงมาคือ ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์ระดับสูง (r=0.744, p<0.001) สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r=0.391, p<0.001) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง (r=0.442, p<0.001)

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียรสันระหว่างแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

แรงจูงใจ	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	*p*-value	ระดับความสัมพันธ์
แรงจูงใจ	0.772***	<0.001	สูง
ปัจจัยจูงใจ	0.597***	<0.001	ปานกลาง
ความสำเร็จในการทำงาน	0.540***	<0.001	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	0.443***	<0.001	ปานกลาง
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.515***	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	0.788***	<0.001	สูง
นโยบายและการบริหาร	0.442***	<0.001	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.391***	<0.001	ปานกลาง

แรงจูงใจ	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
สภาพการปฏิบัติงาน	0.611***	<0.001	ปานกลาง
การปกครองบังคับบัญชา	0.808***	<0.001	สูง
สถานภาพของวิชาชีพ	0.540***	<0.001	ปานกลาง
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.744***	<0.001	สูง

5.2 ปัจจัยทางการบริหาร พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r=0.616, p<0.001) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน (r=0.641, p<0.001) ด้านบุคลากร (r=0.621, p<0.001) ด้านกระบวนการบริหาร (r=0.534, p<0.001) ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง (r=0.513, p<0.001) ด้านงบประมาณ (r=0.513, p<0.001) และด้านวัสดุอุปกรณ์ (r=0.454, p<0.001) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียรสันระหว่างปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

ปัจจัยทางการบริหาร	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	*p*-value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยทางการบริหาร	0.616***	<0.001	ปานกลาง
ด้านบุคลากร	0.621***	<0.001	ปานกลาง
ด้านงบประมาณ	0.513***	<0.001	ปานกลาง
ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.454***	<0.001	ปานกลาง
ด้านกระบวนการบริหาร	0.534***	<0.001	ปานกลาง
ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	0.641***	<0.001	ปานกลาง
ด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง	0.513***	<0.001	ปานกลาง

*** ระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.001

6.แรงจูงใจและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

จากผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ คือ แรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา (p<0.001) แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน (p<0.001) แรงจูงใจด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (p<0.001) และปัจจัยทางการบริหารด้านเวลาในการปฏิบัติงาน (p<0.001) โดยสามารถทำให้เป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ซึ่งเป็นสมการที่ทำนายในรูปแบบคะแนนดิบโดยแทนค่าสมการได้ดังนี้

Y = 0.618 + (0.240) (แรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา)
+ (0.226) (แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน)
+ (0.202) (แรงจูงใจด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว)
+ (0.189) (ปัจจัยทางการบริหารด้านเวลาในการปฏิบัติงาน)

ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอนคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

คุณภาพชีวิตการทำงาน	B	Beta	T	*p*-value	R	R^2	R^2_{adj}	R^2 change
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.240	0.338	4.857	<0.001	0.808	0.653	0.650	-
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.226	0.251	5.731	<0.001	0.846	0.716	0.711	0.063
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.202	0.295	4.955	<0.001	0.867	0.751	0.746	0.035
ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	0.189	0.252	4.863	<0.001	0.888	0.789	0.783	0.038

ค่าคงที่ 0.618, F=123.356, p<0.001, R=0.888, R^2=0.789, R^2_{adj}=0.783

สรุปอภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจและปัจจัยทางการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

1.1 ภาพรวมของแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r=0.772, p<0.001) เนื่องจากแรงจูงใจถือเป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นเชิงบวกให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อเกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้มีความสัมพันธ์สอดคล้องในระดับเดียวกันกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [15] ด้วยบริบทการทำงานของแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน อาจมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ยังพบว่ามีความสัมพันธ์สอดคล้องในระดับที่แตกต่างกันกับการวิจัยที่ผ่านมา พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [3]

1.2 ภาพรวมของปัจจัยทางการบริหาร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r=0.616, p<0.001) เนื่องจากปัจจัยทางการบริหารเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานให้เกิดสภาพคล่อง อันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้มีความสัมพันธ์สอดคล้องในระดับเดียวกันกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [9,14] การบริหารงานเป็นการทำงานโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคคลจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อาจมีผลต่อการดำเนินงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ยังพบว่ามีความสัมพันธ์สอดคล้องในระดับที่แตกต่างกันกับการวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [11]

2.แรงจูงใจและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

2.1 แรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ คือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการจะทำงานให้สำเร็จนั้น ควรมีการกำหนดกรอบภาระงานให้ชัดเจน และให้บุคลากรทุกคนมีส่วนในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ของตน ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [10,13] ความสำเร็จในการทำงานเป็นส่วนในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความพึงพอใจที่ต่างกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [11]

2.2 แรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา เนื่องจากผู้บริหารควรให้อิสระทางความคิด มีความไว้วางใจให้ผู้รับผิดชอบงานมีโอกาสได้ตัดสินใจในงานของตนเอง นอกจากนั้นผู้บริหารควรมีการนิเทศติดตามเพื่อการให้คำแนะนำปรึกษาเพื่อสนับสนุนให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำเร็จในขั้นต่อไป ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชามีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [4] หากมีการสนับสนุนด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่เพียงพอและต่อเนื่องอาจส่งผลต่อการดำเนินงานได้ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [5]

2.3 แรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว เนื่องจากด้วยภารกิจที่ได้รับมอบหลายบางครั้งอาจมีการนำงานกลับไปทำต่อนอกเวลาราชการ เพื่อให้งานสำเร็จตามเวลาที่เป้าหมายกำหนด ดังนั้นการได้รับแรงสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่องและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน จะเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [5,12] หากมีการส่งเสริมแรงจูงใจด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวที่แตกต่างกันอาจส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพที่ต่างกันด้วย ในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษา ที่พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [3]

2.4 ปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ คือ ปัจจัยทางการบริหารด้านเวลาในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการวางแผนด้านเวลาเพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานเป็นเรื่องสำคัญมาก ควรมีการวางแผนและมีการเผื่อเวลาไว้ล่วงหน้าเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [6,9] การมีเวลาเป็นสิ่งกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจน จะช่วยให้การดำเนินงานมีข้อผิดพลาดน้อยลง และสามารถแก้ไขปัญหาได้ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ พบว่าปัจจัยทางการบริหารด้านเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข [8]

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรส่งเสริมปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่เสมอ และให้

คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ตลอดจนสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงบัลดาลใจในการปฏิบัติงาน หรือส่งเสริมให้บุคคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางวิชาชีพและศักยภาพของบุคลากร และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางแผนด้านระยะเวลาในการดำเนินงานเพื่อไม่ให้เกิดความกระทบกับชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวอันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.นพรัตน์ เสนาฮาด อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา ชี้แนะ แนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเมตตาและเอาใจใส่อย่างดียิ่งเกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์อย่างต่อเนื่อง จนเกิดความสำเร็จในครั้งนี้ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักร บัวผัน อ.ดร.สุทิน ชนะบุญ ดร.สุรชัย พิมหา และอาจารย์ ดร.นครินทร์ ประสิทธิ์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จนงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. กระทรวงสาธารณสุข. พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข; 2563.
2. กรมควบคุมโรค.กระทรวงสาธารณสุข. แนวทางการดำเนินงานและการรายงานสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข; 2563.
3. โกศล ศิริจันทร์, ประจักร บัวผัน. ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานสุขศาลาของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น.วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ 2559; 9(2): 107-281.
4. ชลลดา อาทิตย์ตั้ง, สุวิทย์ อุดมพานิชย์. แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารทันตาภิบาล 2560; 28(1): 23-34.
5. เทพอินทร เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา, สุวิทย์ อุดมพาณิชย์. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2562; 12(2): 42-51.
6. ทิพรฎาร์ คุยแก้วพะเนาว์, ชนะพล ศรีฤๅชา. คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2561; 11(4): 47-57.
7. ประจักร บัวผัน. หลักการบริหารสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 4. ขอนแก่น: คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2558.

8. พรพิมล จิตธรรมมา, ชนะพล ศรีฤาชา. การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของทีมเฝ้าระวังสอบสวนเคลื่อนที่เร็วระดับอำเภอ จังหวัด อุดรธานี. วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น 2558; 22(1): 9-21.
9. เพ็ญนภา ชาดี, สุวิทย์ อุดมพาณิชย์. คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านทันตกรรมป้องกันของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. วารสารทันตาภิบาล 2562; 30(1): 92-102.
10. วีระวรรณ เหล่าวิทวัส, ประจักร บัวผัน. การปฏิบัติงานของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) 2556; 13(2): 109-20.
11. วิลาสินี วงค์ผาบุตร, ประจักร บัวผัน. แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคพยาธิใบไม้และมะเร็งท่อน้ำดีของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) 2564; 21(3): 186-99.
12. ศิราณี เสนานุช, ประจักร บัวผัน. แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชากาสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย.วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ 2560; 10(1): 63-73.
13. ศุมาลิณ ดีจันทร์, ประจักร บัวผัน. แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเลย. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) 2562; 19(2): 166-76.
14. ศศิธร เฝ้าทรัพย์, สุวิทย์ อุดมพาณิชย์. คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น. วารสารทันตาภิบาล 2560; 28(1): 23-34.
15. สิทธิศักดิ์ แก้วโพนเพ็ก, ประจักร บัวผัน. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาลจังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) 2558; 15(4): 74-87.
16. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์. รายงานติดตามผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2563. กาฬสินธุ์: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์; 2564.
17. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์. ทะเบียนรายชื่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์. กาฬสินธุ์: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์; 2565.
18. Cohen J. Statistical power analysis for the behavior sciences. 2nd ed. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum; 1988.
19. Herzberg F, Mausner B, BB. The motivation to work. New York: Transaction Publishers; 2010.
20. Walton RE. Quality of working life: What is it. New York: John Wiley & Sons; 1973.