

คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19  
ของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

Quality of Life Affecting Performance of Health Volunteers  
in Muang District in Buriram Province during COVID-19 Pandemic

ชนินารถ ทิพย์อักษร<sup>1</sup> รังสิมา สว่างทัฬห<sup>2</sup> กิตติกร ฮวดศรี<sup>3</sup> รัพีพรรณ พงษ์อินทรวงศ์<sup>4</sup> สุภาวดี แก้วคำภา<sup>5</sup> ณัฐวุฒิ เดชกุลรัมย์<sup>6</sup>

Chaninart Thip-aksorn<sup>1</sup> Rangsimma Sawangthap<sup>2</sup> Kittikorn Huadsee<sup>3</sup> Rapeepan Pong-intarapong<sup>4</sup>

Supawadee Kaewkampa<sup>5</sup> Natthawut Dechkulram<sup>6</sup>

สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสถานภาพส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของเจ้าหน้าที่ อสม. 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานในสถานการณ์การระบาดของ ไวรัสโควิด -19 ของเจ้าหน้าที่ อสม. 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของเจ้าหน้าที่ อสม. และ 4) เพื่อศึกษาความแตกต่างสถานภาพส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ อสม. ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในช่วงสถานการณ์การระบาดโรคไวรัสโควิด -19 โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ อสม. จำนวน 359 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว วิธีเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ และสถิติสหสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ในช่วงอายุ 51-60 ปี การศึกษาระดับประถมศึกษา และมีอาชีพเป็นเกษตรกร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของ ไวรัสโควิด -19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณภาพของงาน และจากการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ อสม. ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของเจ้าหน้าที่ อสม. พบว่า คุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพในการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของเจ้าหน้าที่ อสม. มีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : 1) คุณภาพชีวิต 2) ประสิทธิภาพการทำงาน

<sup>1</sup> Human Resource Management Department, Faculty of Management Sciences, Buriram Rajabhat University, Chaninart.ta@bru.ac.th

<sup>2</sup> Human Resource Management Department, Faculty of Management Sciences, Buriram Rajabhat University,

<sup>3</sup> Human Resource Management Department, Faculty of Management Sciences, Buriram Rajabhat University

<sup>4</sup> Human Resource Management Department, Faculty of Management Sciences, Buriram Rajabhat University

<sup>5</sup> Human Resource Management Department, Faculty of Management Sciences, Buriram Rajabhat University

<sup>6</sup> Human Resource Management Department, Faculty of Management Sciences, Buriram Rajabhat University

## Abstract

The purposes of the study were: 1) personal statuses to examine health volunteers' quality of life during COVID-19 pandemic, 2) to investigate the work efficiency of the health volunteers during the pandemic, 3) to find the correlation of the quality of life on the work efficiency of the health volunteers during the pandemic, and 4) to differences in personal status of officers Volunteers that affect work efficiency during the Covid-19 outbreak situation. The population of the study consisted of 359 health volunteers selected by using the simple random sampling technique. A questionnaire was used as a data collection instrument. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (one-way ANOVA), Least Significant Difference (LSD), and Pearson's Correlation Coefficient. The results showed that most of the questionnaire respondents were female aged 51-60 with primary level education and most of them were farmers. Their overall opinions towards quality of life during the pandemic were at a moderate level. When considering each aspect, the aspect with the highest average was the aspect of working participation. And the overall opinions towards their work efficiency during the pandemic were at a moderate level. When considering each aspect, the aspect with the highest average was the work quality, and from the data analysis to it was found that different personal statuses had a significant effect on the work efficiency of the health volunteers during the pandemic with a statistically significant difference at the 0.05 level. From the data analysis, it was also found that the quality of life correlated with the work efficiency of the health volunteers during the pandemic. In addition, the quality of life and the work efficiency had a statistically significant positive correlation in all aspects at 0.01 level.

Keywords : quality of life, work efficiency

## บทนำ

ในยุคปัจจุบันนี้ได้มีการเกิดโรคระบาดขึ้นอย่างรุนแรง ซึ่งมีจุดกำเนิดการระบาดมาจากประเทศจีนในเมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ ซึ่งเกิดขึ้นและได้รับการยืนยันเมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2561 ในเวลาต่อมา ประเทศจีนและองค์การอนามัยโลกระบุว่าไวรัสชนิดนี้คือ "เชื้อไวรัสโคโรนา" หรือที่เรียกอีกชื่อหนึ่งคือ "ไวรัสโคโรนา-19" ซึ่งไวรัสโคโรนา-19 นี้สามารถแพร่กระจายจากคนสู่คนได้ผ่านทางไอ จาม การสัมผัสน้ำมูก หรือน้ำลาย การที่เชื้อไวรัสโคโรนา-19 สามารถติดจากคนสู่คนได้ง่ายนั้น ทำให้เชื้อลุกลามไปอย่างรวดเร็วในทุกภูมิภาคของโลก โดยมีผู้ติดเชื้อไปแล้วทั่วโลก ซึ่งประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับการแพร่เชื้อโคโรนา-19 นี้ โดยจำนวนผู้ติดเชื้อได้เพิ่มสูงขึ้น จากการติดตามสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 พบว่า ณ วันที่ 19 มกราคม 2564 ประเทศไทย มีผู้ติดเชื้อยืนยันสะสมทั้งสิ้น 12,594 ราย เป็นการติดเชื้อระลอกใหม่ 8,357 ราย โดยผู้ติดเชื้อรายใหม่ในวันนี้ มีจำนวน 171 ราย เป็นการติดเชื้อในประเทศ 158 ราย (ศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด 19, 19 มกราคม 2564)

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หรือที่เราเรียกว่าอสม. เป็นรูปแบบหนึ่งของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัวและชุมชน โดยผ่านกระบวนการอบรมให้ความรู้จากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และการปฏิบัติงานด้วยความเสียสละต่อประชาชนในหมู่บ้าน กระทรวงสาธารณสุขได้เริ่มดำเนินงานมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2520 เป็นต้นมา อสม. จึงเพิ่มจำนวนมากขึ้นตามลำดับจนครอบคลุมหมู่บ้านในชุมชนและชุมชนเมืองกว่า 8 แสนคน อสม. มีบทบาทในการเป็นผู้นำการดำเนินงานพัฒนาสุขภาพอนามัย และคุณภาพชีวิตของประชาชนในหมู่บ้าน ชุมชน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agents)

พฤติกรรมด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนในชุมชน และมีหน้าที่แจ้งข่าวร้าย กระจายข่าวดี ซึ่บริการ ประสานงานสาธารณสุข บำบัดทุกข์ประชาชน ดำรงตนเป็นตัวอย่างที่ดี โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

1. เป็นผู้สื่อข่าวสาธารณสุขระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชนในหมู่บ้าน นัดหมายเพื่อนบ้านมารับบริการสาธารณสุข แจ้งข่าวสาร
2. เป็นผู้ให้คำแนะนำถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนบ้านและแกนนำสุขภาพประจำครอบครัว ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การใช้สถานบริการสาธารณสุขและการใช้ยา การรักษานามัยของร่างกาย การให้ภูมิคุ้มกันโรค การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและการจัดหาน้ำสะอาด โภชนาการและสุขาภิบาลอาหาร
3. เป็นผู้ให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชน ได้แก่ การส่งต่อผู้ป่วยและการติดตามดูแลผู้ป่วยที่ได้รับการส่งต่อมาจากสถานบริการ การจ่ายยาเม็ดคุมกำเนิดในรายที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขได้ตรวจแล้ว และจ่ายถุงยางอนามัย การปฐมพยาบาลเบื้องต้น
4. ฝ้าระวังและป้องกันปัญหาสาธารณสุขในหมู่บ้าน เช่น ฝ้าระวังปัญหาโภชนาการโดยการชั่งน้ำหนักเด็กและร่วมแก้ไข ปัญหาเด็กขาดสารอาหารและขาดธาตุไอโอดีน ฝ้าระวังด้านอนามัยแม่และเด็ก เป็นต้น
5. เป็นผู้นำในการบริหารจัดการวางแผนแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน โดยใช้งบประมาณหมวดอุดหนุนทั่วไปที่ได้รับจากกระทรวงสาธารณสุข หรือจากแหล่งอื่น ๆ
6. เป็นแกนนำในการชักชวนเพื่อนบ้านเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนางานสาธารณสุขของชุมชน และพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยใช้กระบวนการ จปฐ. (ความจำเป็นพื้นฐาน) และรวมกลุ่มในการพัฒนาสังคมด้านต่าง ๆ
7. ดูแลสิทธิประโยชน์ด้านสาธารณสุขของประชาชนในหมู่บ้าน โดยเป็นแกนนำในการประสานงานกับกลุ่มผู้นำชุมชน และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) กระตุ้นให้มีการวางแผนและดำเนินงานเพื่อพัฒนางานสาธารณสุขของ

ดังนั้น ภารกิจหลักของเจ้าหน้าที่ อสม. ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันโรคโควิด -19 ได้แก่ การเคาะประตูบ้านรณรงค์ ให้ความรู้ ข้อมูล ข่าวสารโรคโควิด-19 การนำนโยบายการฝ้าระวังและป้องกันโรคสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับพื้นที่จากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อสม. ต่อสถานการณ์โรคโควิด-19 ดังกล่าว ล้วนต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อสม. การประสานงานที่ดี ความอดทน และความทุ่มเทเสียสละของเจ้าหน้าที่ อสม.

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการระบาดของไวรัสโควิด-19 และอาจเป็นแนวทางในการพิจารณาปรับใช้หากเกิดเหตุการณ์ในลักษณะใกล้เคียงกันได้อีก เช่น โรคอุบัติใหม่อื่น ๆ ได้อีกต่อไปในอนาคต

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานภาพส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของเจ้าหน้าที่ อสม.
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของเจ้าหน้าที่ อสม.
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของเจ้าหน้าที่ อสม.
4. เพื่อศึกษาความแตกต่างสถานภาพส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ อสม. ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในช่วงสถานการณ์การระบาดโรคไวรัสโควิด -19

## แนวคิดและทฤษฎี

1.แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1974, อ้างถึงใน ธนินท์รัฐ ใจสอาดพัฒนพร, 2555) ได้กล่าวถึง ตัวชี้วัด คุณภาพชีวิตการทำงานที่ประกอบด้วย สิ่งต่าง ๆ ดังนี้

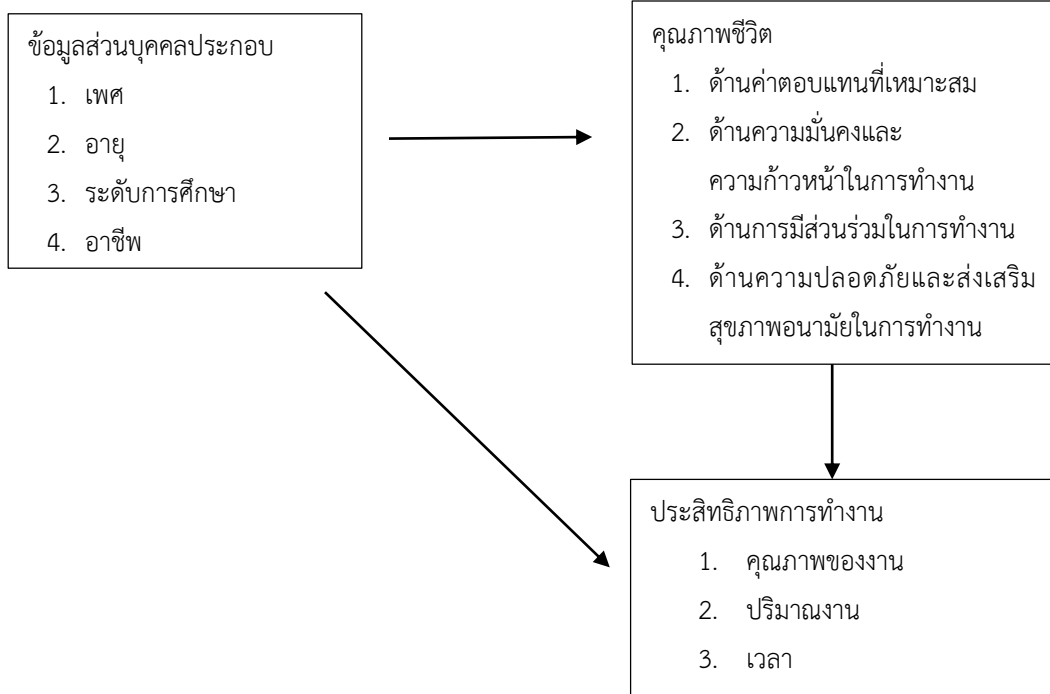
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Income) คือ ค่าตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงินและไม่ใช่ว่าเงินที่ได้จากการทำงาน ซึ่งต้องเพียงพอที่จะดำรงชีวิตประจำวัน ตามสภาพเศรษฐกิจและพื้นที่ที่อาศัยในปัจจุบันอยู่อย่างเหมาะสม ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Fair Compensation) คือ ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับทักษะฝีมือ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่ทำหรือ ความเท่าเทียมกันเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน หรือไม่ต่ำกว่าตามที่กฎหมายกำหนดไว้
2. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ การให้บุคลากรรู้สึกถึงความเชื่อมั่นและความมั่นคงในงาน ให้รักษาและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพื่อใช้เป็นโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไป และรายได้ที่มั่นคงในอนาคต
3. ด้านบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Work Organization) เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะการทำงานร่วมกันจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นถึงความสำคัญของตัวเอง การมีตัวตนในงาน การยอมรับความคิดเห็นจากบุคคลอื่น อย่างไรก็ตามเมื่อคิดหรือคำนึงถึงพวกพ้อง มีความเท่าเทียมกันไม่แบ่งชนชั้นในกลุ่มงานหรือระหว่างกลุ่มงาน ช่วยทำให้งานประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี
4. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ส่งผลดีต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย ไม่สุ่มเสี่ยงให้เกิดอุบัติเหตุต่อผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีมลภาวะทางด้านเสียง ฝุ่นควัน และแสงสว่างที่อาจจะส่งผลเสียต่อสุขภาพอนามัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีสถานที่ปฏิบัติงานที่มีอากาศถ่ายเทได้สะดวกมีการส่งเสริมสุขภาพให้บุคลากรด้วยการจัดกิจกรรมนันทนาการจัดสถานที่สำหรับออกกำลังกายหลังเลิกงานจัดมุมพักผ่อนเพื่อให้บุคลากรผ่อนคลายลดความเครียดจากการทำงาน

2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1953, อ้างถึงใน บุศรา สุดพิพัฒน์, 2553) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยได้ตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อด้วยกันคือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพของงานสูง คือ เจ้าหน้าที่ อสม. ผู้ให้บริการต่อผู้รับบริการ อย่างคุ้มค่า และมีความพึงพอใจต่อผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่ได้มีคุณภาพและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่หน่วยงานวางไว้และควรมีการวางแผน การบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อสม. จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัยต่อการให้บริการ มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

## กรอบแนวคิดงานวิจัย



## ตัวแปรที่ศึกษา

### 1. ตัวแปรอิสระ คือ

(1) สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการทำงาน

(2) คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ อสม. ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัยในการทำงาน

### 2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ อสม. ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และเวลา

## ระเบียบวิธีวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ อสม. ที่เป็นสมาชิกกับกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 3,354 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ อสม. จำนวน 359 คน โดยใช้สูตร Taro Yamane (สุวิมล ตีรกันันท์, 2555)

### 2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Context Validity) แล้วนำผลมาพิจารณาคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) หากข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 จะคัดเลือกไว้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 จะพิจารณาปรับปรุงหรือตัดออก จากนั้นแก้ไขสำนวนภาษาและความครอบคลุมประเด็นที่ศึกษาเพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.2 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะคล้ายกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา จำนวน 30 ชุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ อสม. ในเขตพื้นที่อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในช่วง 0.48-0.96 ไปเพื่อหาคุณภาพของ

แบบสอบถามรายข้อโดยการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์ แอลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach ทั้งนี้ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.879

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากเก็บรวบรวมแบบสอบถามครบ 359 ชุด (เก็บแบบสอบถามช่วงเดือน มีนาคม-เมษายน พ.ศ.2564) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีเทส (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างรายคู่ (LSD) และสถิติสหสัมพันธ์ (Pearson' s Correlation Coefficient)

### **ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ อสม.**

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ อสม. พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ในช่วงอายุ 51-60 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา และมีอาชีพเป็นเกษตรกร

### **ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของเจ้าหน้าที่ อสม.**

เจ้าหน้าที่ อสม. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดของไวรัส โควิด -19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.61) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย= 3.14)

### **ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัส โควิด -19 ของเจ้าหน้าที่ อสม.**

เจ้าหน้าที่ อสม. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย= 3.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเป็นบางด้าน แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณภาพของงาน (ค่าเฉลี่ย= 3.50) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเวลา (ค่าเฉลี่ย = 2.90)

### **ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของเจ้าหน้าที่ อสม.**

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 แตกต่างกัน ของเจ้าหน้าที่ อสม.

เจ้าหน้าที่ อสม. ที่มีเพศและอาชีพ แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

เจ้าหน้าที่ อสม. ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และอาชีพ แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ด้านปริมาณงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เจ้าหน้าที่ อสม. ที่มีเพศ แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา -19 ด้านเวลา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา -19 ของเจ้าหน้าที่ อสม.**

จากการวิเคราะห์ข้อมูล คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา -19 ของเจ้าหน้าที่ อสม.

คุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพในการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา -19 ของเจ้าหน้าที่ อสม. มีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### **การอภิปรายผลการวิจัย**

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา-19 ของเจ้าหน้าที่ อสม. ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ สามารถนำมาอธิบายวัตถุประสงค์และสมมติฐานในการวิจัยได้ดังนี้

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 1** เพื่อศึกษาสถานภาพส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา -19 ของเจ้าหน้าที่ อสม.

จากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ อสม. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในสถานการณ์การระบาดของไวรัส โคโรนา -19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.31) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย=3.83) จึงแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ อสม. ขณะปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Walton (วงพักตร์ ภูพันธ์ศรี, 2562) ด้านการบูรณาการหรือการทำงานร่วมกัน การที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าได้รับความร่วมมือและเพื่อนให้การยอมรับ มีความรู้สึกว่าคุณค่าต่องานที่ตนเองได้ทำอยู่ที่กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะการทำงานร่วมกันจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นถึงความสำคัญของตัวเอง การมีตัวตนในงานการยอมรับความคิดเห็นจากบุคคลอื่นอย่างไม่อคติหรือคำนึงถึงพวกพ้อง มีความเท่าเทียมกันไม่แบ่งชนชั้นในกลุ่มงานหรือระหว่างกลุ่มงานช่วยทำให้งานประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 2** เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา -19 ของเจ้าหน้าที่ อสม.

จากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ อสม. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของ ไวรัสโคโรนา -19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย= 3.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เป็นบางด้าน แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณภาพของงาน (ค่าเฉลี่ย= 3.50) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผลการปฏิบัติงานของท่าน มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ เป็นกลางและสามารถเชื่อถือได้ ( ค่าเฉลี่ย= 3.84) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ อสม. ให้ความสำคัญกับการทำงานที่มีประสิทธิภาพโดยวัดได้จากผลการทำงานที่มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ และสามารถเชื่อถือได้ สอดคล้องกับทฤษฎีของบริการ Peterson and Plowman (1953, อ้างถึงใน บุศรา สุกพิพัฒน์, 2553) ที่กล่าวว่า คุณภาพงาน คือ ผู้ให้บริการและผู้รับบริการประยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 3** เพื่อหาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของเจ้าหน้าที่ อสม.

จากการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพในการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 ของเจ้าหน้าที่ อสม. มีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงานและสภาพภาพในการทำงาน นั้นถือว่าได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งหากได้มีการพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานให้มีความสมบูรณ์ ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (มาลินี นกศิริ, 2559) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ทำด้านสวัสดิการ และผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 4** เพื่อศึกษาความแตกต่างสถานภาพส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ อสม.ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรคไวรัสโควิด -19

จากการวิจัย พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 แตกต่างกัน ของเจ้าหน้าที่ อสม. ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (เหิยง ธิมินท์ เทือง, 2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท เอื้องฉาง เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม ผลการศึกษา พบว่า บุคลากร บริษัท เอื้องฉาง ที่มีอายุวุฒิการศึกษา อาชีพแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และไม่สอดคล้องกันในด้านเพศ เพราะว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ใน บริษัท เอื้องฉาง มีลักษณะงานที่ไม่แตกต่างกันเมื่อแยกกันระหว่างเพศชายกับเพศหญิง อีกทั้งบริษัทมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ เอื้อต่อทั้งเพศชายและเพศหญิง

#### **ข้อเสนอแนะ**

คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของเจ้าหน้าที่ อสม. ในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดบุรีรัมย์ ได้สรุปข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ อสม. ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต ในด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด -19 จะเห็นได้จาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานจะเห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่ อสม. ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดีส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ควรมีการเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ อสม. ทุกระดับ เช่น มีการจัดฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยพิจารณาตามประสบการณ์ทำงาน และความสามารถอย่างเป็นธรรมชาติ โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติเพื่อที่จะได้ไม่เกิดความลำเอียง

3. คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้นด้วย ดังนั้น นอกจากการเน้นในด้านคุณภาพชีวิต ควรเน้นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพราะเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น



## ข้อเสนอแนะและงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การจัดการความรู้ ความเครียดจากการทำงาน เป็นต้น ซึ่งอาจค้นพบข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

2. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของประชากรกลุ่มอื่น เช่น หน่วยงานรัฐ อื่น ๆ ว่ามีปัจจัยที่คล้ายกันหรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อจะได้นำผลวิจัยไปใช้วางแผนการบริหาร

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อการทำงานในสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งสำเร็จได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ที่มีส่วนสำคัญในการให้คำแนะนำในการศึกษาครั้งนี้มาโดยตลอดและที่สำคัญคือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่ให้ความรู้มาให้ข้อมูลในการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา ปาโนรัมย์ คณบดี รองคณบดี หัวหน้าสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณาจารย์และนักศึกษา สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ ที่ท่านได้คอยให้คำปรึกษา แนะนำในการทำงานวิจัยในครั้งนี้ และสนับสนุนในการดำเนินงานวิจัย จนทำให้ในการทำวิจัยให้เกิดความสมบูรณ์

ชนินาถ ทิพย์อักษรและคณะ

## เอกสารอ้างอิง

- ธนินท์รัฐ ใจสะอาดพัฒนพร. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทผลิต อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน.
- นลพรธณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุศรา สุตพิพัฒน์. (2553). ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การทำงาน. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร
- มาลินี นกศิริ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วงพักต์ ภูพันธ์ศรี. (2562). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการ PAD 6201 องค์การและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐ ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- วรเทพ เวียงแก. (2558). คุณภาพชีวิตของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต อีสาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คลังนานาธรรมของแก่น.
- วีรศักดิ์ เปลี่ยนสมาน. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. โครงการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. สถานการณ์ ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในประเทศไทย .สืบค้นเมื่อ 19 มกราคม 2564, จาก ศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 : <https://www.moicovid.com/>

สุวิมล ติรภานันท์. (2555). การวิเคราะห์ ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. หน้า 174.

เหิงยีน อี มินท์ เทื่อง.(2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรบริษัท เสีงญาง เมืองเว้ ประเทศเวียดนาม. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

Maslow, A. (1954). Motivation and personality. Harper and Row New York, New York.

Peterson, E. & Plowman, G. E. 1953. Business Organization and Management. (3rd ed.). Ill: Irwin.