

QUALITY OF WORK LIFE OF PUBLIC HEALTH OFFICIALS AT SUB-DISTRICT HEALTH PROMOTION HOSPITALS IN CHAIYAPHUM PROVINCE

Yutthasak Anachai¹, Anong Hansakul²

¹Graduate School, Chaiyaphum Rajabhat University

²Faculty of Physical Education, Srinakarinwirot University

Abstract

This research was done with a cross-sectional analytical research with the objective of study quality of work life of public health officials at sub-district health promotion hospital in Chaiyaphum Province. The sample in this research included 260 people from purposive selection. The process of data collection was handled by questionnaires created by the researcher and be qualified by the concerned experts. Its precision was proven by finding coefficient of Cronbarch's alpha showing the value in administrative factor = 0.95; and that quality of work life = 0.85. All the data were analyzed to find the percentage, mean, and standard deviation.

Results obtained from the study showed that quality of work life of public health officials at sub-district health promotion hospital in Chaiyaphum Province was at the moderate level with percentage of 71.54. Adequate and fair compensation domain is moderate level with percentage of 71.15, development of human capacities domain was at the moderate level with percentage of 75.38, growth and security domain was at the moderate level with percentage of 75.38, social relevance domain was at the moderate level with percentage of 71.54. constitutionalism domain was at the moderate level with percentage of 74.23, the total life space domain is moderate level with percentage of 77.31 and social benefit integration domain was at the moderate level with percentage of 91.92.

From this research results, it has been suggested that the public health officials authorities should bring these topics for consideration to improve the morale of public health officials, and to inspire the right motivation for overcoming their financial status under the rights they should deserve from governmental administration. Besides, they should further study in other factors affecting the quality of work life of public health officials at sub-district health promotion hospitals.

Keywords: quality of work life, public health officials, sub-district health promotion hospital

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตจังหวัดชัยภูมิ

ยุทธศักดิ์ อนาคตชัย¹, อนงค์ หาญสกุล²

¹บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

²คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง(Cross-sectional Analytical Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ เขตจังหวัดชัยภูมิ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน โดยการเลือกกลุ่ม การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และหาค่าความเที่ยงโดยหาค่า สัมประสิทธิ์ของ อัลฟาคอนบาร์ค ปัจจัยด้านบริหาร มีค่าเท่ากับ 0.95 และคุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ 0.85 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตจังหวัดชัยภูมิในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.54 แยกเป็นรายด้านพบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.15 ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.38 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.38 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.54 ด้านสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.23 ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 77.31 ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 91.92

ผลการศึกษาในครั้งนี้ควรเสนอแนะให้ผู้บริหารสาธารณสุขในทุกระดับนำประเด็นเหล่านี้มาพิจารณาเพื่อส่งเสริมบุคลากรสาธารณสุขให้มีขวัญกำลังใจ และสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ ตามสิทธิที่ควรได้รับจากทางราชการ และควรทำการศึกษาวิจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขต่อไป

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข/ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

บทนำ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานมี กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาดตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ

จังหวัดชัยภูมิ แบ่งการปกครองออกเป็น 16 อำเภอ มีประชากร 1,315,568 คน มีโรงพยาบาลทั่วไปขนาด 470 เตียง จำนวน 1 แห่ง โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 90 เตียง 1 แห่ง ขนาด 60 เตียง 4 แห่ง ขนาด 30 เตียง 9 แห่ง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 167 แห่ง และมีบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 645 คน เฉลี่ยแห่งละ 4.31 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ, 2554:2) และในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 167 แห่ง ซึ่งปัจจุบันในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีเจ้าหน้าที่สายงานสาธารณสุขเฉพาะที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล 3 ตำแหน่งสายงาน ซึ่งประกอบไปด้วยตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นักวิชาการสาธารณสุข และเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนซึ่งไม่มีวิชาชีพด้านสาธารณสุข แต่ต้องรับผิดชอบงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ ทั้งภาระงาน หน้าที่งานที่รับผิดชอบ ขวัญกำลังใจในการทำงาน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่แตกต่างกัน

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขเป็นบุคลากรสาธารณสุขที่ให้บริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในระดับตำบลแต่บุคลากรยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะบรรลุเป้าหมายการทำงานนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตจังหวัดชัยภูมิ เพื่อระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข อันส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนในพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตจังหวัดชัยภูมิ

ขอบเขตการวิจัย

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งประกอบไปด้วยผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน จำนวน 260 คน ที่มีอายุการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Cross-sectional Analytical Research) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับประชากรที่ศึกษา โดยมีผู้ช่วยนักวิจัยที่ผ่านการอบรม เป็นผู้เก็บแบบสอบถาม

ระยะเวลาในการวิจัย

พฤษภาคม - มิถุนายน 2555

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ใช้แบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1	ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	8	ข้อ
ส่วนที่ 2	ปัจจัยด้านบริหาร	จำนวน	16	ข้อ
ส่วนที่ 3	คุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน	33	ข้อ

โดยการแปลผลข้อมูลระดับคุณภาพชีวิต และปัจจัยด้านบริหาร แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

คะแนนมากกว่า $\bar{X} + 1S.D.$ หมายถึง อยู่ในระดับสูง

คะแนนระหว่าง $\bar{X} + 1S.D.$ หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนน้อยกว่า $\bar{X} - 1S.D.$ หมายถึง อยู่ในระดับต่ำ

ซึ่งแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดลองใช้ (Try Out) กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่มี ลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 ชุด นำมา วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา ครอนบาคซ์ (Cronbach's Alpha Coefficient : α) ปัจจัยด้านบริหาร มีค่าเท่ากับ 0.95 และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ 0.85

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าทางสถิติ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด เพื่ออธิบายข้อมูล ลักษณะส่วนบุคคล และข้อมูลด้านบริหาร

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างพบว่า เพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 55.38 และ 44.62 ตามลำดับ อายุ 35-47 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.54 อายุมากที่สุดคือ 59 ปี อายุน้อยที่สุดคือ 22 ปี สถานภาพส่วนมากสมรสร้อยละ 71.92 การศึกษาจบปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.08 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 17 - 33 ปี คิดเป็น ร้อยละ 66.15 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากที่สุด 36 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยที่สุด 5 ปี มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 36.92 ส่วนมากมีหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 63.08 และมีรายได้เฉลี่ย 25,001 บาทขึ้นไปต่อเดือนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ

56.54 รายได้ต่อเดือนน้อยที่สุดคือ 8,200 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุดคือ 40,510 บาท ตามลำดับ ดังรายละเอียดตารางที่ 1

ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	116	44.62
หญิง	144	55.38
อายุ		
22 – 34 ปี	22	8.46
35 – 47 ปี	147	56.54
48 – 60 ปี	91	35.00
\bar{X} = 44.27 ปี S.D. = 7.56 Min = 22 Max = 59		
สถานภาพสมรส		
โสด	17	6.54
สมรส	187	71.92
หม้าย / หย่า / แยก	56	21.54
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	48	18.46
ปริญญาตรี	190	73.08
ปริญญาตรีขึ้นไป	22	8.46
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
1 – 16 ปี	71	6.54
17 – 33 ปี	172	66.15
34 – 50 ปี	17	27.31
\bar{X} = 20.45 S.D. = 7.03 Min = 5 Max = 36		
ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	96	36.92
นักวิชาการสาธารณสุข	92	35.38
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	72	27.70
หน้าที่		
ผู้บริหาร	96	36.92
ผู้ปฏิบัติ	164	63.08
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	17	6.54
15,000 – 25,000 บาท	96	36.92
25,001 บาทขึ้นไป	147	56.54
\bar{X} = 26,730 S.D. = 7,669.49 Min = 8,200 Max = 40,510		

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านบริหาร ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

การบริหารจัดการในคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.92 รองลงมาอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 21.54 และน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.54

ลักษณะงานในคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.54 รองลงมาอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 18.85 และน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 14.61

ปัจจัยด้านบริหารโดยภาพรวม ในคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตจังหวัดชัยภูมิ เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.54 รองลงมาอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 18.85 และน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.61 ดังรายละเอียดตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของระดับการบริหารในคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวม (n = 260)

ระดับด้านบริหาร	จำนวน	ร้อยละ
ในคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข		
ระดับบริหารภาพรวม		
ระดับสูง (คะแนนระหว่าง 70.19 – 78 คะแนน)	44	18.85
ระดับปานกลาง (คะแนนระหว่าง 50.07 – 70.19 คะแนน)	176	66.54
ระดับต่ำ (คะแนนระหว่าง 32 – 50.06 คะแนน)	40	14.61
การบริหารจัดการ		
ระดับสูง (คะแนนระหว่าง 36.83 – 40 คะแนน)	56	21.54
ระดับปานกลาง (คะแนนระหว่าง 25.48 – 36.82 คะแนน)	161	61.92
ระดับต่ำ (คะแนนระหว่าง 15 – 36.81 คะแนน)	43	16.54
$\bar{X} = 31.15$ S.D.= 5.67 Min = 15 Max = 40		
ลักษณะงาน		
ระดับสูง (คะแนนระหว่าง 33.89 – 39 คะแนน)	49	18.85
ระดับปานกลาง (คะแนนระหว่าง 24.04 – 33.88 คะแนน)	173	66.54
ระดับต่ำ (คะแนนระหว่าง 17 – 24.03 คะแนน)	38	14.61
$\bar{X} = 28.98$ S.D.= 4.94 Min = 17 Max = 39		

ส่วนที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตจังหวัดชัยภูมิ

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.15
รองลงมาอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 14.62 และน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 14.23

ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของบุคคล พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.38
รองลงมาอยู่ในระดับสูง และต่ำ คิดเป็นร้อยละ 12.31

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.38
รองลงมาอยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 16.92 และน้อยที่สุดระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 7.70

ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.54 รองลงมาอยู่ใน
ระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 16.92 และน้อยที่สุดระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 11.54

ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.23 รองลงมาอยู่ในระดับ
ต่ำ คิดเป็นร้อยละ 15 และน้อยที่สุดระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 10.77

จังหวะชีวิตโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 77.31 รองลงมาอยู่ในระดับต่ำ คิด
เป็นร้อยละ 11.92 และระดับจังหวะชีวิตโดยรวมในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตจังหวัดชัยภูมิน้อยที่สุดระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 10.77

ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมในคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตจังหวัดชัยภูมิ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ
91.92 รองลงมาอยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 5.38 และน้อยที่สุดระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 3.70 ดัง
รายละเอียดตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตจังหวัดชัยภูมิ แยกเป็นรายด้าน และภาพรวม (n=260)

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุข	จำนวน	ร้อยละ
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม		
ระดับสูง (คะแนนระหว่าง 20.35 – 25 คะแนน)	30	11.54
ระดับปานกลาง(คะแนนระหว่าง 14.14 – 20.34 คะแนน)	186	71.54
ระดับต่ำ (คะแนนระหว่าง 10 – 14.13 คะแนน)	44	16.92
$\bar{X} = 17.24$ S.D.= 3.10 Min = 10 Max = 25		
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม		
ระดับสูง (คะแนนระหว่าง 27.46 – 35 คะแนน)	38	14.62
ระดับปานกลาง (คะแนนระหว่าง 18.59 – 27.45 คะแนน)	185	71.15
ระดับต่ำ (คะแนนระหว่าง 14 – 18.58 คะแนน)	37	14.23
$\bar{X} = 23.02$ S.D.= 4.43 Min = 14 Max = 35		
โอกาสพัฒนาศักยภาพของบุคคล		
ระดับสูง (คะแนนระหว่าง 20.27 – 25 คะแนน)	32	12.31
ระดับปานกลาง (คะแนนระหว่าง 13.76 – 20.26 คะแนน)	196	75.38
ระดับต่ำ (คะแนนระหว่าง 8 – 13.75 คะแนน)	32	12.31
$\bar{X} = 17.01$ S.D.= 3.25 Min = 8 Max = 25		
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน		
ระดับสูง (คะแนนระหว่าง 20.16 – 25 คะแนน)	20	7.70
ระดับปานกลาง (คะแนนระหว่าง 13.55 – 20.15คะแนน)	196	75.38
ระดับต่ำ (คะแนนระหว่าง 9 – 13.54 คะแนน)	44	16.92
$\bar{X} = 16.85$ S.D.= 3.30 Min = 9 Max = 25		
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น		
ระดับสูง (คะแนนระหว่าง 14.46 – 15 คะแนน)	30	11.54
ระดับปานกลาง (คะแนนระหว่าง 7.93 – 12.45 คะแนน)	186	71.54
ระดับต่ำ (คะแนนระหว่าง 5 – 7.92 คะแนน)	44	16.92
$\bar{X} = 17.24$ S.D.= 3.10 Min = 10 Max = 25		

ตารางที่ 3 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตจังหวัดชัยภูมิ แยกเป็นรายด้าน และภาพรวม (n=260)

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข	จำนวน	ร้อยละ
สิทธิส่วนบุคคล		
ระดับสูง (คะแนนระหว่าง 10.57 – 13 คะแนน)	25	10.77
ระดับปานกลาง (คะแนนระหว่าง 6.48 – 10.57 คะแนน)	193	74.23
ระดับต่ำ (คะแนนระหว่าง 5 – 6.47 คะแนน)	39	15
$\bar{X} = 8.35$ S.D.= 1.87 Min = 5 Max = 13		
จังหวะชีวิตโดยรวม		
ระดับสูง (คะแนนระหว่าง 12.11 – 15 คะแนน)	25	10.77
ระดับปานกลาง (คะแนนระหว่าง 7.68 – 12.10 คะแนน)	201	77.31
ระดับต่ำ (คะแนนระหว่าง 5 – 7.67 คะแนน)	34	11.92
$\bar{X} = 9.90$ S.D.= 2.22 Min = 5 Max = 15		
การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม		
ระดับสูง (คะแนนระหว่าง 14.76 – 15 คะแนน)	7	3.70
ระดับปานกลาง (คะแนนระหว่าง 7.77 – 14.75 คะแนน)	239	91.92
ระดับต่ำ (คะแนนระหว่าง 6 – 7.76 คะแนน)	14	5.38
$\bar{X} = 11.26$ S.D.= 3.49 Min = 6 Max = 15		

สรุปและอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย เรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตจังหวัดชัยภูมิ สามารถสรุปและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต พบว่าในภาพรวม ส่วนมากอยู่ในระดับปานกลางโดยด้านที่มีระดับมากที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยเฉลี่ยมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 26,730 บาท ($\bar{X} = 23.02$, S.D.= 4.43) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วอร์ตัน (Walton, 1974:12-16) ได้กำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 7 ประการดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตน และตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) ควรให้โอกาสแก่

ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่ามีค่า และมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจต่อ งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย จะมีผลต่อ การดำรงไว้ และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง ความรู้และทักษะใหม่ๆ จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต โอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน และการบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกว่าคุณค่าประสบความสำเร็จและมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระ จากอคติความรู้สึกต่อชุมชน การเปิดเผยของตนเอง ความรู้สึกว่ามีไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะในหน่วยงาน และรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม 5) ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลน้อยเท่าใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน 6) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ(The Total Life Space) การทำงานของบุคคลหนึ่ง ควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับ การแบ่งเวลา อาชีพการเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ 7) การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ไม่มีควมรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย การฝึกการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

ปัจจัยด้านบริหาร กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตจังหวัดชัยภูมิ พบว่าระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ แฮคแมน และโอลแฮม (Hackman and Oldham, 1980 อ้างถึงในชลลดา ศรีประสิทธิ์, 2546:บทคัดย่อ) กล่าวว่าการที่บุคคลรับรู้ลักษณะงานภายในองค์กรเกี่ยวกับความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ จะทำให้เกิดสถานการณ์ทางจิตวิทยา 3 ประการ คือ การรู้สึกว่างานมีความหมาย การมีความรับผิดชอบต่อผลของงานและการรับรู้ถึงผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงผลลัพธ์ที่ตามมาคือบุคคลมีความพึงพอใจในงานสูง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของงาน

แมคคอปมิก เอลเจน (McCormic Ilgen, 1980:224) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแบ่งเป็น ปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านสถานการณ์ซึ่งลักษณะงานเป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านสถานการณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถและศักยภาพของตน ผลงานที่ออกมาจะมีคุณภาพ เวอร์เทอร์ และ เดวิส (Werther and Davis, 1982:98) กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นปัจจัยด้านบริหาร ซึ่งองค์การใดที่มีการออกแบบงานโดยที่มีลักษณะงานที่มีความหมาย มีคุณค่า มีความท้าทายจะจูงใจให้บุคคลทำงานมีความพึงพอใจ และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลดังนั้นถ้าบุคคลรับรู้ว่าการมีลักษณะงานที่มีส่วนของงานที่น่าสนใจ งานมีความหมายและท้าทายก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงานการลาออกจากงาน และสิ่งที่ตามมา คือผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงดังนั้นลักษณะงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผู้บริหารสาธารณสุขควรพิจารณาเพื่อส่งเสริมบุคลากรสาธารณสุขให้สอดคล้องกับการภาวะเศรษฐกิจ ตามสิทธิที่ควรได้รับจากทางราชการ เพื่อสร้างแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจ

2) ผู้บริหารระดับสูงควรกำหนดบทบาทที่ชัดเจนพร้อมสนับสนุนอัตรากำลังให้เหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เพื่อให้ทราบว่ามีความเครียดด้านใดบ้าง เพื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้หามาตรการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการ

2) ควรประเมินผลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

3) ควรศึกษาเกี่ยวกับนโยบายของคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเพื่อนำไปใช้ในคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ต่อไป

4) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ต่อไป

บรรณานุกรม

ชลลดา ศรีประสิทธิ์.(2546).คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน

จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข ขอนแก่น :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ.(2554). เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

ตำบล ในเขตจังหวัดชัยภูมิ ; ชัยภูมิ.

อุทัย นิปัจการสุนทร.(2546).คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ระดับตำบล จังหวัด

อุบลราชธานี.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น .

Gilmer, V. H. B. (1967). **Industrial Psychology**. 2nd ed. New York : Mc Grow-Hill.

Hackman and Oldham. (1975) . **Development of the Job Diagnostic Survey**,

Journal of Applied Psychology .

Lock, E.A. (1976). The Application of Diagnostic Model and Surveys in Organizational Development.

Journal of Management Psychology.

Mallach, C. (1982). **Burnout in nursing professional : Profession : Coping**

strategies, causes and Cost. St Louis : C.V. Mosby : 75-77.

McCormic, E.J. and Ilgen, D.R. (1980). **Industrial psychology**. Engle Wood Cliffe : Psychology.

Werther, W.B. and Davis. (1972). **K. Personal Mangament and Human Resource**. Tokyo:

McGraw-Hill.