

# การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น

## Organizational support affecting the quality of work life of personnel at The Office of Disease Prevention and Control 6<sup>th</sup> Khon Kaen

สิรินทร์ทิพย์ อุดมวงศ์ ส.ม.(การบริหารสาธารณสุข)\*

Sirintip Udomwong M.P.H. (Public Health Administration)\*

ชนะพล ศรีฤชาชา ปร.ด.(สังคมศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข)\*\*

Chanaphol Sriruacha Ph.D. (Medical and Health Social Sciences)\*\*

\* สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น

\*The Office of Disease Prevention and Control 6<sup>th</sup> Khon Kaen

\*\* คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

\*\*The faculty of Public Health, Khon Kaen University

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional analytical research) เพื่อศึกษาการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น จำนวน 338 คน ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้คือ 168 คน แต่ได้รับแบบสอบถามคืนเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาเก็บข้อมูลจำนวน 166 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 - 30 เมษายน 2557 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิง ได้แก่ Pearson product moment correlation และ Stepwise multiple linear regression กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 58.4 อายุเฉลี่ย 45.20 ปี (S.D. = 9.34) ต่ำสุด 21 ปี สูงสุด 60 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 43.4 สถานภาพสมรสคู่ร้อยละ 71.7 รายได้เฉลี่ย 24,087.41 บาท (S.D. = 9,111.40) ต่ำสุด 10,000 บาท สูงสุด 58,000 บาท ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่นเฉลี่ย 18 ปี (S.D. = 9.63) ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 39 ปี ตำแหน่งเจ้าพนักงานอื่น ๆ ด้านสาธารณสุขร้อยละ 25.3 และเป็นบุคลากรสายงานหลักร้อยละ 61.4 ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D.=0.58) ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D. = 0.51) ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.823$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) และ มีการสนับสนุนจากองค์การ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี ด้านการบริหาร และด้านวัสดุอุปกรณ์ ( $r = 0.796$ ,  $r = 0.665$ ,  $r = 0.662$  ตามลำดับ)  $p\text{-value} < 0.001$  สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่นได้ร้อยละ 69.7

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนจากองค์การ

## Abstract

This research was based on cross-sectional analytical research. Its objective was to investigate the organizational support affecting the quality of work life of personnel at The Office of Disease Prevention and Control 6<sup>th</sup> Khon Kaen. The population was 338 of personnel at The Office of Disease Prevention and Control 6<sup>th</sup> Khon Kaen. The calculated sample size was 168 questionnaires were returned at the end of the storage period. The data were collected by using questionnaires during 1-30, April 2014. The questionnaires were designed and validity checked by the 3 experts which the Cronbach's Alpha coefficient was 0.97 Analyzed by descriptive statistics and inferential statistics are person product moment correlation and stepwise multiple linear regression ( $\alpha=0.05$ ).

The study found that the majority of the samples were male (58.4 %), average age of 45.20 years (S.D.=9.34) youngest at 21 years old and oldest at 60 years old, graduated with a bachelor's degree or equivalent 43.4 %, married 71.7 %, total monthly income average 24,087.41 bath (S.D. = 9,111.40) minimum 10,000 bath and the maximum was 58,000 bath (S.D.=7,977.69), average experience of 18 years (S.D.=9.63) minimum 1 years and the maximum was 39 years, hold a position of other public health technical officer (25.3%) and was staff responsibilities (61.4%). The organizational support was found at the high level, with the average of 3.68 (S.D.=0.58). It was related to the quality of work life mean 3.74 (S.D. = 0.51). The study found that the factors that could significantly predict the quality of worklife were technology management and materials at the level 69.7 %.

**Keywords:** The quality of work life, organizational support

## บทนำ

ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลภายในในองค์การนั้น ๆ การที่องค์การหรือหน่วยงานเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจไม่น้อยไปกว่าเรื่องอื่น ๆ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ประกาศพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มีหลักการหนึ่งที่สำคัญ คือการมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ โดยมีมาตราที่เกี่ยวข้องดังนี้ มาตรา 13 บัญญัติว่า “สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษาแนะนำ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับทรัพยากรบุคคลภาครัฐ” มาตรา 34 บัญญัติว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คุณธรรมและคุณภาพชีวิตที่ดี และมาตรา 72 บัญญัติให้ “ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่

ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ”<sup>(1)</sup>

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) เป็นสิ่งสะท้อนความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในทุกระดับชั้นที่มีต่อองค์กร หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานทางด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในทางตรงข้าม หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้<sup>(2)</sup> นับว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญ ที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กรนั้น ๆ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน<sup>(3)</sup> ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พบว่าปัจจัยหลัก ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมี 4 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการทำงาน ปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสังคม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton ที่ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า คนทำงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) การสร้างกฎเกณฑ์ในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และ 8) การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน

การบริหารงานขององค์การโดยทั่วไป ต้องอาศัยทรัพยากรหรือปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญอย่างน้อย 4 ประเภท คือ บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุดิบ (Material) และวิธีการ (Method) ซึ่งเรียกรวม ๆ ว่า “4 Ms”<sup>(4)</sup> และในยุคศตวรรษที่ 21 ความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและด้านเวลาจึงมีส่วนสำคัญในการบริหารงานของหลายๆองค์การด้วยการที่องค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยบุคลากรขององค์การเป็นผู้ขับเคลื่อนให้มีการดำเนินงานต่างๆเกิดขึ้น โดยองค์การต้องมีการสนับสนุนปัจจัยต่างๆ เพื่อให้บุคลากรนำไปใช้ในการดำเนินงาน ทั้งนี้การสนับสนุนจากองค์การที่ดี และเหมาะสมต่อการดำเนินงาน ย่อมส่งผลให้บุคลากรดำเนินงานได้ง่าย บุคลากรมีความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น เป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการเพื่อการควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ โดยมีการศึกษาวิจัยพัฒนา รวมทั้งการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม วินิจฉัย และรักษาโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีจากการป้องกันและการควบคุมโรค และภัยที่คุกคามสุขภาพ<sup>(5)</sup> จากการศึกษาที่กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายการปฏิรูประบบสุขภาพให้ทุกหน่วยงานในสังกัดพิจารณาปรับบทบาทสู่การเป็นหน่วยงานระดับชาติ กรมควบคุมโรคมีการปรับเปลี่ยนแปลงระบบโครงสร้างส่วนราชการเข้าสู่ระบบใหม่พ.ศ.2554 ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติ และผู้บริหาร องค์กรที่มีระบบ

การบริหารจัดการทรัพยากรที่ดี ก็จะสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ให้สามารถทำงานขับเคลื่อนองค์กร ให้ได้สมรรถนะสูงภายใต้บริบทอันจำกัดได้อย่างมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานกับองค์กรนั้น ๆ การปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐการจึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง เป็นระบบที่สร้างความคล่องตัวให้แก่ผู้บริหารและองค์กร และต้องเป็นระบบที่เกื้อหนุนต่อการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ ช่วยให้ส่วนราชการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในขณะเดียวกัน จะต้องเป็นระบบที่มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจ ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย<sup>(6)</sup>

จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 นโยบายการปฏิรูประบบสุขภาพให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีการปรับเปลี่ยนแปลงระบบโครงสร้างส่วนราชการเข้าสู่ระบบใหม่พ.ศ.2554 และจากผลการสำรวจสถานะบรรยากาศภายในองค์กร<sup>(7)</sup> พบว่า ผลต่างระหว่างระดับความสำคัญและความเห็นของบุคลากรภายในองค์กรมีค่าเฉลี่ยของส่วนต่างระหว่างปัจจัย มีค่าต่ำกว่า 0.3 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่ 3 ด้านการอุทิศตนและความมุ่งมั่นในการทำงาน มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการสมดุลระหว่างสิ่งที่ต้องทำและการควบคุม ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่องานโดยรวมและปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งทุกปัจจัยมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากแล้ว แต่เพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคได้ตรงประเด็นมากขึ้น มีความชัดเจนมากขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น ในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่

6 จังหวัดขอนแก่นให้ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

## วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล และการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น

## นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่นทั้งหมด แบ่งออกเป็น 2 สายงาน ได้แก่ สายงานหลัก ประกอบด้วย แพทย์ เภสัชกร พยาบาล นักวิชาการสาธารณสุข นักเทคนิคการแพทย์ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ และเจ้าหน้าที่งานสายสาธารณสุขอื่น ๆ สายสนับสนุน ประกอบด้วย นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเผยแพร่ นักทรัพยากรบุคคล นักประชาสัมพันธ์ บรรณารักษ์ และอื่น ๆ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการทำงาน ซึ่งตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดี ในการวิจัยครั้งนี้ยึดตามแนวคิดของ Richard E. Walton<sup>(6)</sup> ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) การสร้างกฎเกณฑ์ในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และ 8) การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน

การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารที่มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน ประกอบด้วย ด้านบุคลากร (Man) ด้านงบประมาณ (Money) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) ด้านการจัดการ (Management) ด้านเทคโนโลยี (Technology) และด้านเวลา (Time)

คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประเภทสายงาน รายได้ และประสบการณ์

## วัสดุและวิธีการ

การวิจัยเรื่องการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Analytical Research)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น จำนวน 338 คน คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างกรณีวิเคราะห์ถดถอยพหุ ของ Nunnally and Bernstein<sup>(9)</sup> ซึ่งในการศึกษานี้มีตัวแปรอิสระทั้งหมด 14 ตัว จึงกำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 140 คนและเพิ่มเติมขนาดตัวอย่าง 20% กรณีส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ เพื่อป้องกันการสูญหายหรือการได้รับกลับคืนน้อย จึงได้ขนาดตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 168 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ที่สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา วิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปใช้วิธีของ ครอนบาช (Cronbach's Method) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยง

ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 168 คน ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 ถึงวันที่ 30 เมษายน 2557 เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาเก็บข้อมูลได้แบบสอบถามคืนกลับมาทั้งสิ้นจำนวน 166 ชุด ผู้วิจัยแปลผลโดยจัดเป็น 5 ระดับ โดยใช้ค่าการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย ของสำเร็จ จันทรสุวรรณ<sup>(10)</sup> คือ ระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00) ระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49) ระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49) ระดับน้อย (คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49) และระดับน้อยที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49) และนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด สถิติเชิงอนุมาน ใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient และใช้สถิติ Stepwise Multiple Regression Analysis กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

## ผลการศึกษา

คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 58.4 อายุเฉลี่ย 45.2 ปี (S.D. = 9.34) ต่ำสุด 21 ปี สูงสุด 60 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 43.4 สถานภาพสมรสคู่ร้อยละ 71.7 รายได้เฉลี่ย 24,087.41 บาท (S.D. = 9,111.40) ต่ำสุด 10,000 บาท สูงสุด 58,000 บาท ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่นเฉลี่ย 18 ปี (S.D. = 9.63) ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 39 ปี ตำแหน่งเจ้าพนักงานอื่น ๆ สายงานสาธารณสุข ร้อยละ 25.3 และเป็นบุคลากรสายงานหลักร้อยละ 61.4 ระดับการสนับสนุนจากองค์การของกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาระดับการสนับสนุนจากองค์การของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D.=0.58) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.=0.68) รองลงมาคือด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ย 3.75 (S.D.=0.64) ด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D.=0.67) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ย 3.62 (S.D.=0.73) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของการสนับสนุนจากองค์การของกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น จำแนกรายด้าน

การสนับสนุนจากองค์การ	Mean	S.D.	การแปลผล
1. ด้านบุคลากร	3.64	0.63	มาก
2. ด้านงบประมาณ	3.75	0.64	มาก
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	3.63	0.74	มาก
4. ด้านการบริหาร	3.76	0.68	มาก
5. ด้านเทคโนโลยี	3.67	0.67	มาก
6. ด้านเวลา	3.63	0.73	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.68</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>

**ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง  
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น**

เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการบูรณาการด้านสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.68) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.63) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.43 (S.D. = 0.79) ดังตารางที่ 2

คุณลักษณะส่วนบุคคล และการสนับสนุนจากองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น

คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.181, p\text{-value} = 0.020$ ) ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน รายได้ และประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น

การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.823, p\text{-value} < 0.001$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหาร และด้านเวลา มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น จำแนกรายด้าน

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น	Mean	S.D.	การแปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.43	0.79	ปานกลาง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.79	0.74	มาก
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.86	0.63	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.76	0.68	มาก
5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม	3.87	0.60	มาก
6. ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในองค์กร	3.70	0.78	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	3.83	0.68	มาก
8. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน	3.71	0.79	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.74</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.796$  และ  $r = 0.701$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) ส่วนด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่ม

ตัวอย่าง สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.693$ ,  $r = 0.687$ ,  $r = 0.665$ ,  $r = 0.662$ ,  $p\text{-value} < 0.001$  ตามลำดับ) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น

คุณลักษณะส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตการทำงาน		แปลผล
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	
<b>คุณลักษณะส่วนบุคคล</b>			
เพศ	0.090	0.248	ไม่มีความสัมพันธ์
อายุ	0.114	0.145	ไม่มีความสัมพันธ์
สถานภาพสมรส	0.041	0.599	ไม่มีความสัมพันธ์
ระดับการศึกษา	- 0.082	0.294	ไม่มีความสัมพันธ์
ตำแหน่ง	0.181*	0.020	มีความสัมพันธ์ต่ำ
ประเภทสายงาน	0.019	0.809	ไม่มีความสัมพันธ์
รายได้	0.082	0.296	ไม่มีความสัมพันธ์
ประสบการณ์	0.126	0.107	ไม่มีความสัมพันธ์
<b>การสนับสนุนจากองค์กร</b>			
ด้านบุคลากร	0.823**	< 0.001	มีความสัมพันธ์สูง
ด้านงบประมาณ	0.687**	< 0.001	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.665**	< 0.001	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ด้านการบริหาร	0.796**	< 0.001	มีความสัมพันธ์สูง
ด้านเทคโนโลยี	0.662**	< 0.001	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ด้านเวลา	0.701**	< 0.001	มีความสัมพันธ์สูง

\* ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

\*\* ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01

คุณลักษณะส่วนบุคคล และการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญทางสถิติมาอธิบายตัวแปรตาม โดยการเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ ทีละตัว เรียกว่า Stepwise ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น คือ การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยี และด้านวัสดุอุปกรณ์ (p-value < 0.001) ซึ่งตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่นได้ร้อยละ 69.7 ดังตารางที่ 4

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการสนับสนุนจากองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัญหาการสนับสนุนจากองค์การส่วนใหญ่คือ ด้านบุคลากร ร้อยละ 47.2 ข้อเสนอแนะ ควรให้การดูแลพัฒนาคนอย่างเป็นมาตรฐาน อบรมให้มีความรู้ในงานอย่างต่อเนื่อง ควรจัดสรรบุคลากรตามภารกิจ จัดสรรบุคลากรทดแทนในส่วนที่ขาด และจัดสรรบุคลากรตามความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ ด้านงบประมาณ ร้อยละ 20.8 ข้อเสนอแนะ ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและด้านวัสดุอุปกรณ์ ร้อยละ 20.8 ข้อเสนอแนะ ควรจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ ตรงตามความ

ต้องการใช้งานจริง และจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยทดแทนของเก่า

**อภิปรายผล**

คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = 0.181, p-value = 0.020) ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สายงานรายได้ และประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ทองปาน พันจ्यू และช่อทิพย์ บรมธนรัตน์<sup>(11)</sup> พบว่า ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่ชายแดนไทย-กัมพูชาจังหวัดสระแก้ว เช่นเดียวกับการศึกษาของ รัตนภรณ์ กุลจันทร์<sup>(12)</sup> พบว่า ประเภทตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยอื่นเรศวรที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างจากการศึกษาของ อาทิตติยา ดวงสุวรรณ<sup>(13)</sup> พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกัน ของข้าราชการ กับพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน การสนับสนุนจากองค์การ พบว่า ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ

**ตารางที่ 4** ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอนของการสนับสนุนจากองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น

ตัวแปร	B (95% CI)	Beta	t	p-value
การสนับสนุนจากองค์การ				
ด้านการบริหาร	0.416 (0.326, 0.506)	0.552	9.094	< 0.001
ด้านเทคโนโลยี	0.163 (0.073, 0.252)	0.213	3.588	< 0.001
ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.122 (0.038, 0.207)	0.176	2.865	0.005

ค่าคงที่ = 1.137, F = 124.184, R<sup>2</sup> = 0.697

กลุ่มตัวอย่าง สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.823$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) สอดคล้องกับการศึกษาของ รัชนิกร กุญแจทอง และชนะพล ศรีฤทธา<sup>(14)</sup> พบว่า ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพในจังหวัดขอนแก่น ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.812$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) เช่นเดียวกับการศึกษาของ สิทธิพร นามมา และประจักษ์ บัวผัน<sup>(15)</sup> พบว่าภาพรวมของการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการปฏิบัติงานป้องกันควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.763$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) และเช่นเดียวกับการศึกษาของ ประดิษฐ์ สารรัตน์ และประจักษ์ บัวผัน<sup>(16)</sup> พบว่า ในภาพรวมการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการบริหารงานพัสดุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดหนองคาย ( $r = 0.773$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ )

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น พบว่า การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น คือ การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหาร ด้านเทคโนโลยีและด้านวัสดุอุปกรณ์ ( $p\text{-value} < 0.001$ ) โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่นได้ร้อยละ 69.7 สอดคล้องกับการศึกษาของ รัชนิกร กุญแจทอง และชนะพล ศรีฤทธา<sup>(14)</sup> พบว่าการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพในจังหวัดขอนแก่น คือ การสนับสนุนจากองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์ ( $p\text{-value} < 0.001$ ) และการสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร ( $p\text{-value} < 0.001$ ) โดยตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวในสมการสามารถร่วมกันพยากรณ์การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคและภัย

สุขภาพในจังหวัดขอนแก่นได้ร้อยละ 64.90 เช่นเดียวกับการศึกษาของ วุฒิศักดิ์ คำภาษี และวิทัศน์ จันทโรโพธิ์ศรี<sup>(17)</sup> พบว่า ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันควบคุมไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่รับผิดชอบงานควบคุมโรคในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหาร และปัจจัยด้านงบประมาณ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานป้องกันควบคุมไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่รับผิดชอบงานควบคุมโรคในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่นได้ร้อยละ 57.60 เช่นเดียวกับการศึกษาของ สุกัญญามีกำลัง และประจักษ์ บัวผัน<sup>(18)</sup> พบว่า ความสามารถในการพยากรณ์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนด้านการประเมินผลของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ ปัจจัยการบริหารด้านเวลา ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้โดยตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนด้านการประเมินผลของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดเพชรบูรณ์ได้ร้อยละ 48.7 อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษาคั้งนี้พบว่าการสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านเวลาไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น แต่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น ดังนั้นหากมีทรัพยากรที่เพียงพอผู้บริหารของหน่วยงาน ควรให้การสนับสนุนด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านเวลาควบคู่กันไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประจักษ์ บัวผัน<sup>(19)</sup> กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหาร ไม่ว่าจะอยู่ในภาครัฐหรือภาคเอกชน ปัจจัยเหล่านั้นประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการดำเนินงาน (Material or Machine) และวิธีการในการดำเนินงาน (Method) ซึ่งนอกจากปัจจัยที่จำเป็นทั้ง 4 ปัจจัยแล้วยังมีปัจจัยที่จำเป็นและมีความสำคัญอีก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน (Moral) และปัจจัย

ด้านเวลาในการดำเนินงาน (Time) และแนวคิดของทองหล่อ เดชไทย<sup>(4)</sup> ที่กล่าวว่าความสำเร็จของการดำเนินงาน จำเป็นต้องอาศัยกำลังคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ เป็นองค์ประกอบสำคัญจึงจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยหากองค์การให้การสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานทั้ง 4 ประการอย่างสมบูรณ์และมีคุณภาพแล้วสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานได้

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น ควรให้การสนับสนุนด้านการบริหาร โดยการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร พัฒนาระบบการประสานงานภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และควรมีการจัดโครงสร้างขององค์การให้มีขอบเขตของงาน และมีความสัมพันธ์ของงานต่างๆ อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ เกิดความพึงพอใจซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นได้

2. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น ควรให้การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี โดยการพัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีด้านการจัดเก็บข้อมูล และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น ควรให้การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ให้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการ มีการซ่อมบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้อย่างเหมาะสม และมีการจำหน่ายวัสดุอุปกรณ์ที่ชำรุดเสื่อมสภาพหรือเสียหายตามกาลเวลาอย่างเหมาะสม

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่นกับสำนักงานป้องกันควบคุมโรคเขตอื่น ๆ
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น เช่น บรรยากาศองค์กร ภาพลักษณ์องค์กร และค่านิยมองค์กร เป็นต้น

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ตลอดหลักสูตร ผู้อำนวยการสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น ที่ให้ความกรุณาและช่วยเหลือเป็นอย่างดีในการศึกษาครั้งนี้ รศ.ดร.ประจักร บัวผัน คุณกั้งสดาล สุวรรณรงค์ และดร.กรรณิการ์ ตฤณวุฒิพงษ์ ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและขอขอบคุณบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น ผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

## เอกสารอ้างอิง

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. ราชกิจจานุเบกษา; 2552. เล่ม 125 ตอนที่ 22 ก. หน้า 1-54.
2. นิตยา เมฆศรีพงษ์. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเขตภาคกลาง [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี; 2549.
3. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. แนวทางปฏิบัติตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556. กรุงเทพฯ: แอร์บอร์น พรินต์; 2552.

4. ทองหล่อ เดชไทย. หลักการบริหารงานสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สามเจริญพาณิชย์; 2545.
5. กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2552. ราชกิจจานุเบกษา; 2552. เล่ม 126 ตอนที่ 98 ก. หน้า 53-63.
6. กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค. แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาข้าราชการ กรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ.2557-2561. [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 5 พฤศจิกายน 2556] เข้าถึงได้จาก <http://person.ddc.moph.go.th/person/>
7. กลุ่มพัฒนาองค์กร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น. รายงานการสำรวจบรรยากาศองค์กร (Organization Climate Survey) ประจำปีงบประมาณ 2555 ครั้งที่ 1; 2555. (เอกสารอัดสำเนา).
8. ชัท เมืองโคตร. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น [วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารสาธารณสุข]. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2550.
9. อรุณ จิรวัดณ์กุล และคณะ. ชีวสถิติสำหรับงานวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 6. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา; 2551.
10. สำเริง จันทรสวรรณ, สุวรรณ บัวทวน. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. ขอนแก่น : ภาควิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2547.
11. ทองปาน พันจ้อย, ช่อทิพย์ บรมธนรัตน์. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่ชายแดนไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว. วารสารวิจัยพัฒนาระบบสุขภาพ 2554; 3(2):58-65.
12. รัตนภรณ์ กุลจันทร์. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนเรศวร. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร; 2554.
13. อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วารสารวิทยบริการ 2551; 19(2):1-15.
14. รัชนิกร กุญแจทอง, ชนะพล ศรีธำธา. การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพในจังหวัดขอนแก่น. วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 ขอนแก่น 2555; 19(2):17-26.
15. ลิทธิพร นามมา, ประจักษ์ บัวผัน. การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น. วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 ขอนแก่น 2552; 16(4):41-52.
16. ประดิษฐ์ สารรัตน์. การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานพัสดุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย [วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารสาธารณสุข]. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2551.
17. วุฒิสักดิ์ คำภาษี และวิทัศน์ จันทรโพธิ์ศรี. (2554). ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันควบคุมไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่รับผิดชอบงานควบคุมโรคในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 ขอนแก่น 2554; 18(3):22-33.
18. สุกัญญา มีกำลัง, ประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนด้านการประเมินผลของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารวิจัย มข. 2553; 10(3):75-88.
19. ประจักษ์ บัวผัน. หลักการบริหารสาธารณสุข. ขอนแก่น : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2552.