

Original research

Citation:

จุไรรัตน์ อังสิริกุล. คุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่.
วารสารวิจัย
และนวัตกรรมทางสาธารณสุข.
2566;1(3):38-50.

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่

จุไรรัตน์ อังสิริกุล

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ จังหวัดกระบี่

บทคัดย่อ

บทนำ: คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่

วิธีการศึกษา: การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ จำนวน 109 คน เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมิถุนายน ถึงกรกฎาคม พ.ศ. 2566 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา t-test, ANOVA, Pearson's product moment correlation

ผลการศึกษา: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่มีคะแนนเฉลี่ยปัจจัยการบริหาร และปัจจัยสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับสูง บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยรายได้ต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) ได้แก่ ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.60$) (โดยปัจจัยด้านการบริหาร และด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.66$) และระดับต่ำ ($r = 0.23$)) และปัจจัยสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = 0.75$) (โดยปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านสถานที่ ด้านคน ด้านระบบการทำงาน และด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.52, 0.68, 0.69$ และ 0.60) ตามลำดับ)

สรุปผล: จากผลวิจัยดังกล่าว ควรพัฒนาปัจจัยการบริหาร ปัจจัยสิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ที่อยู่ในเกณฑ์ปานกลางให้ดีขึ้น โดยการเปิดรับฟังความคิดเห็นหรือ มีส่วนร่วมในการจัดสรรบทบาทและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากรสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

วันที่รับ: 14 ส.ค. 2566

วันแก้ไข: 25 ส.ค. 2566

วันตอบรับ: 29 ส.ค. 2566

ผู้สนับสนุนประสานงาน:

จุไรรัตน์ อังสิริกุล;

Email: lek_ssom@hotmail.com

Original research

Citation:

Jurairat Angsirikul. Quality of Work Life of Personnel in Krabi Provincial Public Health Office. Journal of Public Health Research and Innovation. 2023;1(3):38-50.

Quality of Work Life of Personnel in Krabi Provincial Public Health Office

Jurairat Angsirikul

Krabi Provincial Public Health Office, Krabi Province

Abstract

Background: Good quality of working life of personnel made work efficient and good quality. The purpose of this research was to study the quality of work life, compared personnel factors with quality of work life, and factors related to quality of work life for health personnel of Krabi Provincial Public Health Office.

Methods: This research was survey research. The sample group was 109 health personnel working at Krabi Provincial Public Health Office. Data collecting was implemented during June to July 2023 and analyzed by descriptive statistics, t-test, One way ANOVA, and Pearson's product moment correlation.

Results: Krabi Provincial Public Health Office had an average score of administrative factor and environmental factor at high level. Health personnel of Krabi Provincial Public Health Office had working life quality at high level. Comparison of personnel factors with working life quality discovered that The difference income made the quality of work life different by statistically significant ($p\text{-value} < 0.05$). Factors related to quality of work life by statistically significant ($p\text{-value} < 0.05$) were administrative factors which positive correlation at moderate level ($r = 0.60$). (by administrative factors : the administrative management factor and Job characteristics had positive correlation at moderate level ($r = 0.66$), and low level ($r = 0.23$) with quality of work life), and environmental factors had positive correlation at high level ($r = 0.75$) with quality of work life, (by environmental factors: place, person, working system and organizational culture aspect had positive correlation with quality of work life at moderate level ($r = 0.52, 0.68, 0.69$ and 0.60), respectively, by statistically significant ($p\text{-value} < 0.05$).

Conclusion: There should be develop administrative factors, environmental factors and quality of life of Krabi Provincial Public Health Office personnel which is still in the moderate criteria to improvement by open to hearing opinions or participate in the allocation of roles and responsibilities of officers and executives.

Keywords: Quality of work life, Health personnel, Public health office personnel

Received: 14 August 2023

Revised: 25 August 2023

Accepted: 29 August 2023

Correspondence to

Jurairat Angsirikul;

Email: lek_ssom@hotmail.com

บทนำ

องค์กรที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพงานที่ดี บุคลากรในองค์กรนั้นต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และคุณภาพที่ดี¹ ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข รู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย ทางอารมณ์ ทางจิตวิญญาณ และทางสังคม² การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเป็นแนวคิดในการจัดการที่คำนึงถึงเรื่องบุคคลเป็นสำคัญ วัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ประการ ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton)³ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิตโดยรวม และการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นองค์ประกอบที่ตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของคนทำงาน⁴ ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เวอร์เทอร์ และเดวิส (Werther & Davis)⁵ กล่าวไว้ว่ามีอยู่ 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านบริหาร และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

ผู้ปฏิบัติงานเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า การสนับสนุนและส่งเสริมปัจจัยต่างๆ จะส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ดังนั้นองค์กรจึงควรมีการตรวจสอบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตระดับใด หากอยู่ในระดับดี ควรมีการพัฒนาต่อไป หากอยู่ในระดับต่ำ ควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น⁶ การเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร เป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญ เพราะการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร จะทำให้คุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้น ลดต้นทุนการผลิต มีการติดต่อสื่อสารในองค์กรให้ดีขึ้น เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลดอัตราการขาดงาน การลาออก เกิดความร่วมมือในองค์กร เกิดความสุขในการทำงาน ผูกพันต่อองค์กร แต่ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดี ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา เช่น การขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่ให้ความร่วมมือ และอาจจะต้องสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กรไป⁷

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ มีบุคลากรสาธารณสุขจำนวน 134 คน ทั้งนี้ที่ผ่านมายังไม่มีการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานด้านบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ จึงได้ศึกษา

ปัจจัยด้านบริหาร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบริหารและปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อนำผลหรือข้อเท็จจริงที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)

ประชากรที่ศึกษา ประชากรที่ศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสาธารณสุขทั้งหมดที่ปฏิบัติงานประจำในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ จำนวน 134 คน

ขนาดตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Krejcie & Morgan⁸ ดังนี้

$$\text{จากสูตร } n = \frac{X^2 Np(1-p)}{e^2(N-1) + X^2 p(1-p)}$$

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานประจำสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ จำนวน 134 คน

e คือ ความคลาดเคลื่อนเท่าที่จะยอมรับได้ = 0.05

X^2 คือ ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($X^2 = 3.841$)

P คือ สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (กำหนดที่ $P = 0.5$)

$$n = \frac{(3.841)(134 \times 0.5)(1-0.5)}{(0.05)^2(134-1) + 3.841(0.5)(1-0.5)} = 99.53$$

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ควรใช้ขนาดตัวอย่าง 100 คน แต่ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้ขนาดตัวอย่าง 109 คน เพื่อเป็นตัวแทนอ้างอิงถึงซึ่งสามารถใช้อ้างอิงถึงประชากรที่ศึกษาได้

วิธีการเลือกตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเลือกตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการใช้คอมพิวเตอร์สุ่ม จำนวน 109 คน โดย

มีเกณฑ์การคัดเข้า คือ เป็นบุคลากรสาธารณสุข ปฏิบัติงานที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ไม่น้อยกว่า 6 เดือน และยินดีให้ความร่วมมือในการศึกษา เกณฑ์การคัดออก คือ เป็นผู้บริหารสูงสุด (นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่) หรือเป็นบุคลากรที่อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ หรือไปช่วยราชการที่อื่น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ประเภท

ข้อความเชิงนิมิตด้านบวก

เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน	5 คะแนน
เห็นด้วย ให้คะแนน	4 คะแนน
เห็นด้วยบางส่วน ให้คะแนน	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย ให้คะแนน	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน	1 คะแนน

ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์การแปลผลปัจจัยการบริหารในแต่ละด้านโดยรวม และรายข้อ เป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูงมาก ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ และระดับต่ำมาก ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50–5.00 = ระดับสูงมาก 3.50–4.49 = ระดับสูง 2.50–3.49 = ระดับปานกลาง 1.50–2.49 = ระดับต่ำ และ 1.00–1.49 = ระดับต่ำมาก

ข้อความเชิงนิมิตด้านบวก

เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน	5 คะแนน
เห็นด้วย ให้คะแนน	4 คะแนน
เห็นด้วยบางส่วน ให้คะแนน	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย ให้คะแนน	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน	1 คะแนน

ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์การแปลผลปัจจัยสิ่งแวดล้อมในแต่ละด้านโดยรวม และในแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูงมาก ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ และระดับต่ำมาก ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50–5.00 = ระดับสูงมาก 3.50–4.49 = ระดับสูง 2.50–3.49 = ระดับปานกลาง 1.50–2.49 = ระดับต่ำ และ 1.00–1.49 = ระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยด้าน

ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ จำนวน 8 ข้อ ลักษณะแบบวัดจะมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบให้เลือกตอบ หรือเติมข้อความตามข้อเท็จจริง

ส่วนที่ 2 ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ จำนวน 9 ข้อ และด้านลักษณะงาน จำนวน 8 ข้อ แบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert scale) ข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยบางส่วน ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ข้อความเชิงนิเสธด้านลบ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน	1 คะแนน
เห็นด้วย ให้คะแนน	2 คะแนน
เห็นด้วยบางส่วน ให้คะแนน	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย ให้คะแนน	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน	5 คะแนน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 4 ด้านคือ ด้านสถานที่ ด้านคน ด้านระบบการทำงาน และด้านวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งสิ้นจำนวน 23 ข้อ แบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert scale) ข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบว่า “เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยบางส่วน ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ในแต่ละข้อดังนี้คือ

ข้อความเชิงนิเสธด้านลบ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน	1 คะแนน
เห็นด้วย ให้คะแนน	2 คะแนน
เห็นด้วยบางส่วน ให้คะแนน	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย ให้คะแนน	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน	5 คะแนน

ต่างๆ 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านชีวิตโดยรวม และด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แบบวัดมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert scale) เป็นข้อคำถามให้เลือกตอบว่า มากที่สุด มาก

บางส่วน น้อยมาก และไม่เป็นจริงเลย โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนน ในแต่ละข้อดังนี้คือ มากที่สุด ให้ 5 คะแนน มาก ให้ 4 คะแนน บางส่วน ให้ 3 คะแนน น้อยมาก ให้ 2 คะแนน และไม่เป็นจริงเลย ให้ 1 คะแนน

ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์การแปลผลคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านโดยรวม และในแต่ละข้อ เป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูงมาก ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ และระดับต่ำมาก ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50–5.00 = ระดับสูงมาก 3.50–4.49 = ระดับสูง 2.50–3.49 = ระดับปานกลาง 1.50–2.49 = ระดับต่ำ และ 1.00–1.49 = ระดับต่ำมาก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และได้พิจารณาตัดสินตามความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของผู้เชี่ยวชาญ จากค่าดัชนีความสอดคล้องของแต่ละข้อคำถาม ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.66 – 1.00 หลังจากนั้นได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับประชากรที่ศึกษา แต่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มที่ศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของมาตรวัด (Reliability) โดยใช้วิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal consistency method) แบบครอนบาค อัลฟา (Cronbach's alpha) ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดปัจจัยด้านการบริหาร = 0.75 แบบวัดปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม = 0.87 และแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน = 0.91

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยเข้าพบกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เริ่มด้วยการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาของการทำวิจัย วิธีการวิจัย รวมทั้งอธิบายเกี่ยวกับแบบสอบถาม ข้อคำถามและรูปแบบการเก็บข้อมูลให้กลุ่มตัวอย่างทราบ โดยไม่มีการบังคับหรือมีแรงจูงใจใดๆ ในการให้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมิถุนายน ถึงกรกฎาคม พ.ศ. 2566

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยบริหาร ปัจจัยสิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิตการทำงาน และข้อเสนอแนะในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้แก่บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และการทดสอบการแจกแจงแบบปกติของตัวแปร โดยใช้สถิติทดสอบ Kolmogorove-Smirnove

2. เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วย Independent t-test และ One Way ANOVA

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบริหาร ปัจจัยสิ่งแวดล้อม กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ โดยใช้ Pearson's product moment correlation

จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ โดยมีเอกสารรับรองเลขที่ KBO-IRB 2023/10.2505 วันที่ 25 พฤษภาคม 2566

ผลการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 67.9 มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 35.8 รองลงมาอายุน้อยกว่า 40 ปี และ 40-49 ปี ร้อยละ 33.0 และ 31.2 ตามลำดับ โดยเฉลี่ยมีอายุ 43.8 ปี มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 58.8 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 59.6 รองลงมามีการศึกษา ระดับปริญญาโท และต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 30.3 และ 10.1 ตามลำดับ มีรายได้/เดือนมากกว่า 30,000 บาท ร้อยละ 65.1 โดยเฉลี่ยมีรายได้ 39,584.4 บาทต่อเดือน ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เป็นนักวิชาการสาธารณสุข นักจัดการงานทั่วไป พยาบาลวิชาชีพ และเภสัชกร ร้อยละ 31.2, 9.4, 9.4 และ 7.3 ตามลำดับ และส่วนที่เหลือเป็นตำแหน่งต่างๆ ร้อยละ 42.8 โดยส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการ ร้อยละ 75.2 มีประสบการณ์การทำงานที่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ น้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 49.5 รองลงมามีประสบการณ์ 10 – 20 และมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 27.5 และ 23.0 ตามลำดับ โดยเฉลี่ยมีประสบการณ์ทำงานที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ 12.3 ปี

ปัจจัยการบริหาร ด้านการบริหารจัดการ และด้านลักษณะงาน คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยการบริหารในแต่ละประเด็น ของแต่ละด้าน พบผลการศึกษา ดังนี้

- ด้านการบริหารจัดการ เกือบทุกประเด็นมีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง ส่วนในประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชาโดยเบื้องต้นไม่มีความไว้วางใจในตัวผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ มีจำนวนบุคลากรไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน อยู่ในระดับต่ำ

- ด้านลักษณะงาน หลายประเด็นมีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง ยกเว้นในเรื่องงานโดยมีผู้บังคับบัญชาคอยควบคุมกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดเป็นประจำ งานที่ทำไม่จำเป็นต้องใช้ความสามารถ และทักษะหลายอย่าง และในการทำงานไม่มีโอกาสได้ทราบว่าทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ได้ศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านสถานที่ คน ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ในภาพรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และปัจจัยสิ่งแวดล้อมในด้านสถานที่ คน และวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านระบบการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เมื่อศึกษาประเด็นต่างๆ ในแต่ละด้าน พบผลการศึกษาดังนี้

- ด้านสถานที่ เกือบทุกประเด็นอยู่ในระดับสูง ยกเว้นประเด็นเรื่องสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ มีเครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ไม่เพียงพอ และไม่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

- ด้านคน ทุกประเด็นมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

- ด้านระบบการทำงาน หลายประเด็นมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ยกเว้นในเรื่องหน่วยงานมีความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือน และมีการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการทำงานตามระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ให้เหลือน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

- ด้านวัฒนธรรมองค์กร ทุกประเด็นมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ กลุ่มตัวอย่างจำแนกรายประเด็น

คุณภาพชีวิตการทำงาน	n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	109	3.40	0.70	ปานกลาง
- ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน	109	3.46	0.80	ปานกลาง
- ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	109	3.44	0.78	ปานกลาง
- ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่าต่อความเสี่ยงในการทำงาน	109	3.39	0.89	ปานกลาง
- เงินเดือนและรายได้อื่นๆ ที่ได้จากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมีความเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตรา	109	3.33	0.82	ปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คะแนนเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านชีวิตโดยส่วนรวม และด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง แต่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละประเด็นของแต่ละด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ทุกประเด็นอยู่ในระดับสูง ยกเว้นบางประเด็นคะแนนเฉลี่ย ไม่ได้อยู่ในระดับสูง ได้แก่ รายละเอียดดังตารางที่ 1

- ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ประเด็น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่มีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติในการป้องกันความผิดพลาดจากการทำงานและมีการนำมาปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

- ด้านโอกาสในการพัฒนาบุคลากร ประเด็นการทำงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย อยู่ในระดับปานกลาง

- ด้านชีวิตโดยส่วนรวม ประเด็นเรื่องต้องทำงานในหน่วยงานมากเกินไปทำให้มีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ กลุ่มตัวอย่าง
จำแนกรายประเด็น (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
สภาพการทำงานที่ปลอดภัย	109	3.59	0.61	สูง
- มีการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพดี นำทำงาน	109	3.70	0.77	สูง
- มีการป้องกันอันตรายต่างๆ จากการทำงานอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ	109	3.65	0.71	สูง
- มีการจัดสภาพที่ทำงาน และจัดวางเครื่องมือ เครื่องใช้อย่างมีระเบียบ ช่วยให้การ ทำงานสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย	109	3.65	0.71	สูง
- มีการป้องกันสิ่งที่จะทำให้เกิอันตราย ตามมาตรฐานได้อย่างเหมาะสม	109	3.50	0.74	สูง
- มีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติในการป้องกันความผิดพลาดจากการทำงานและ มีการนำมาปฏิบัติ	109	3.45	0.72	ปานกลาง
โอกาสในการพัฒนาบุคลากร	109	3.71	0.56	สูง
- มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่	109	3.98	0.65	สูง
- ไม่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน*	109	3.80	0.85	สูง
- หน่วยงานมีการประเมินผลผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	109	3.71	0.78	สูง
- ไม่ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษาหรือดูงานเมื่อมีโอกา*	109	3.66	1.02	สูง
- การทำงานใน สสจ.มีโอกาประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย	109	3.40	0.82	ปานกลาง
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	109	3.87	0.45	สูง
- การโยกย้ายตำแหน่ง/หน้าที่ความรับผิดชอบไม่เป็นไปตามกฎเกณฑ์/ไม่ยุติธรรม*	109	4.14	1.01	สูง
- มั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	109	4.11	0.58	สูง
- มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบมากขึ้น	109	3.83	0.64	สูง
- มีโอกาสปรับปรุงตนเองเพื่อการทำงานตามเป้าหมาย	109	3.82	0.59	สูง
- ไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากขาดการสนับสนุนที่ดีจากผู้บังคับบัญชา*	109	3.50	1.11	สูง
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	109	3.96	0.59	สูง
- ได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี	109	4.15	0.78	สูง
- มีความพึงพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	109	4.02	0.73	สูง
- ได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานจากผู้ร่วมงาน	109	3.91	0.74	สูง
- ไม่มีการประชุม ปรึกษาปัญหาในการทำงานในกลุ่มงาน*	109	3.90	0.99	สูง
- การทำงานร่วมกัน ไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในทีมสหวิชาชีพ*	109	3.84	0.88	สูง
สิทธิส่วนบุคคล	109	3.93	0.59	สูง
- ไม่ได้รับความเสมอภาคในการทำงาน*	109	4.05	0.98	สูง
- ไม่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน่วยงาน*	109	4.00	0.98	สูง
- ผู้ร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัว ที่ไม่ เกี่ยวข้องกับการทำงาน	109	3.97	0.79	สูง
- ได้รับการเคารพและยอมรับจากผู้อื่นในการทำงาน	109	3.96	0.59	สูง
- ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก	109	3.72	0.75	สูง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ กลุ่มตัวอย่าง
จำแนกรายประเด็น (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	n	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ชีวิตโดยรวม	109	3.60	0.61	สูง
- การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตและครอบครัว	109	3.79	0.78	สูง
- รู้สึกพึงพอใจกับการแบ่งเวลาเรื่องการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว	109	3.78	0.72	สูง
- ต้องทำงานในหน่วยงานมากเกินไป ทำให้มีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ*	109	3.26	1.04	ปานกลาง
การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	109	3.84	0.52	สูง
- มีผลงานเป็นที่น่าพอใจต่อผู้มารับบริการ	109	3.99	0.61	สูง
- ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	109	3.93	0.60	สูง
- ไม่มีการวางแผนร่วมกับชุมชนในการพัฒนาบริการสุขภาพ*	109	3.75	0.95	สูง
- ให้โอกาสหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสุขภาพ	109	3.72	0.61	สูง
โดยรวม	109	3.75	0.41	สูง

* หมายถึง คำถามเชิงลบ

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า รายได้ที่แตกต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.029$) โดยผู้ที่มีรายได้ 20,000 - 29,999 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ที่ต่างกันไม่ได้ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันทางสถิติ ($p\text{-value} > 0.05$) รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่

ปัจจัย	n	$\bar{X}$	SD	t	p-value
เพศ	109				
1. ชาย	35	3.75	0.37	0.050	0.960*
2. หญิง	74	3.75	0.43		
อายุ	109				
1. น้อยกว่า 40 ปี	36	3.72	0.44	0.300	0.742**
2. 40 - 49 ปี	34	3.73	0.42		
3. ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	39	3.79	0.38		
สถานภาพสมรส	109				
1. คู่	64	3.70	0.41	1.710	0.186**
2. โสด	37	3.80	0.41		
3. หม้าย/หย่า/แยก	8	3.96	0.33		

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ (ต่อ)

ปัจจัย	n	$\bar{X}$	SD	t	p-value
ระดับการศึกษา	109				
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	3.98	0.24	2.333	0.102**
2. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	65	3.75	0.39		
3. ปริญญาโท	33	3.67	0.46		
รายได้	109				
1. น้อยกว่า 20,000 บาท	20	3.56	0.37	3.671	0.029**
2. 20,000 - 29,999 บาท	18	3.92	0.46		คู่ที่ต่าง
3. ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป	71	3.75	0.39		(1, 2)
ประสบการณ์การทำงานที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด	109				
1. น้อยกว่า 10 ปี	54	3.74	0.38	0.850	0.430**
2. 10 - 20 ปี	30	3.70	0.43		
3. มากกว่า 20 ปี	25	3.84	0.45		

หมายเหตุ * วิเคราะห์ด้วย Independent t-test **วิเคราะห์ด้วย One Way ANOVA

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบริหารและปัจจัยสิ่งแวดล้อม กับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบผลการศึกษา ดังนี้

ปัจจัยการบริหาร ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับ ปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.60$, $p\text{-value} < 0.01$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.66$, $p\text{-value} < 0.01$) ในระดับปานกลาง และด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.23$, $p\text{-value} < 0.05$)

ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.81$, $p\text{-value} < 0.01$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านระบบการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.75$, $p\text{-value} < 0.01$) ส่วนด้านสถานที่ ด้านคน และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.58, 0.64$ และ 0.68 ตามลำดับ, $p\text{-value} < 0.01$) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร และปัจจัยสิ่งแวดล้อม กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($n = 109$)

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับ
ปัจจัยการบริหาร	0.60**	ปานกลาง
ด้านการบริหารจัดการ	0.66**	ปานกลาง
ด้านลักษณะงาน	0.23*	ต่ำ

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร และปัจจัยสิ่งแวดล้อม กับคุณภาพชีวิตการทำงาน (n = 109)(ต่อ)

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับ
ปัจจัยสิ่งแวดล้อม	0.81**	สูง
ด้านสถานที่	0.58**	ปานกลาง
ด้านคน	0.64**	ปานกลาง

อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรสาธารณสุขอยู่ในระดับสูง อาจมีสาเหตุเนื่องจากปัจจุบันสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ได้มีการพัฒนาในด้านต่างๆ ทั้งในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาบุคลากร และได้คำนึงถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล มุ่งเน้นให้บุคคลคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งทำให้ชีวิตโดยรวมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ดีขึ้น และอยู่ในระดับสูง ยกเว้นในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะว่าการให้เงินเดือนในระบบราชการ เป็นไปตามระดับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ซึ่งในเบื้องต้นเมื่อเริ่มปฏิบัติงาน ในระบบราชการก็จะได้รับเงินเดือนที่ไม่สูงเมื่อเปรียบเทียบกับภาคเอกชน ซึ่งจากผลการศึกษา พบว่า ร้อยละ 34.8 ได้รับเงินเดือนน้อยกว่า 30,000 บาท ประกอบกับเจ้าหน้าที่มีอายุค่อนข้างน้อย (น้อยกว่า 40 ปี ร้อยละ 33.3 เฉลี่ย 43.8 ปี) และมีสถานภาพสมรสคู่ถึงร้อยละ 58.8 ทำให้การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของพรรณี วัตราศรัญ⁷ และประภาพรรณ สิทธิเวช¹⁰ ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ มีรายได้ที่ต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน โดยผู้ที่มียาได้ 20,000 - 29,999 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าผู้มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท ทั้งนี้ เป็นเพราะว่ารายได้เป็นสิ่งสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต การที่มีรายได้มากทำให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของสายชล คงทิม¹¹

ที่พบว่า รายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดนุทัศน์ ต้นดี¹² พบว่า รายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ทำให้บุคลากรทางการแพทย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ปัจจัยการบริหาร มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยการบริหารด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ส่วนด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้ การบริหารจัดการช่วยทำให้งานบรรลุจุดมุ่งหมาย และประสบความสำเร็จตามต้องการ เนื่องจากการบริหารจัดการช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินการเป็นไปตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ มีความราบรื่น และมีอุปสรรคน้อยที่สุด⁵ การบริหารจัดการที่ดีก่อให้เกิดผลลัพธ์ในระดับองค์การหรือระบบงานในทางที่ดี ซึ่งก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานตามมา หรือให้ผลลัพธ์ในทางตรงกันข้าม หากงานอยู่ภายใต้การบริหารที่ไม่เหมาะสม¹³ นอกจากนี้ ลักษณะงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ ลักษณะงานที่มีความหมาย มีคุณค่า มีความท้าทาย จะช่วยให้บุคคลทำงานมีความพึงพอใจ และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล ดังนั้น ถ้าบุคคลรับรู้ว่าองค์กรมีการออกแบบงานที่มีส่วนของงานที่น่าสนใจ งานมีความหมายและท้าทายก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน และ สิ่งก็ตามมาคือผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง⁵ ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่หากมีการบริหารจัดการ และมีลักษณะงานที่ดี ก็จะทำให้บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งมีผลเชิงบวกในระดับปานกลาง ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ

การศึกษาของ พรณี วัตราศรัฐ⁷ และประภาพรรณ สิทธิเวช¹⁰ ที่พบว่า ปัจจัยด้านบริหาร ได้แก่ การบริหารจัดการ และลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประไพ ศรีแก้ว และ ดุษฎี เอกพจน์¹⁴ พบว่า การบริหารจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ในระดับสูง โดยปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านสถานที่ ด้านคน ด้านระบบการทำงาน และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ พรณี วัตราศรัฐ⁷ ที่พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยด้านสถานที่ และคน ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนประภาพรรณ สิทธิเวช¹⁰ พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยด้านสถานที่ และคน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ทั้งนี้

- สถานที่ที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานดีไม่ว่าจะเป็นความสะอาดของสถานที่ ความปลอดภัย เครื่องมือเครื่องใช้มีความเหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน จะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี⁵

- คน ซึ่งได้แก่ เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการทำงานมากทั้งในกระบวนการทำงานและผลงานที่ปรากฏ ในการทำงานถ้าได้เพื่อนร่วมงานดี งานก็จะออกมาในสภาพที่ดี และตรงตามวัตถุประสงค์ ส่วนหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ควบคุมให้งานเป็นไปตามเป้าหมาย เพราะหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีส่วนในการให้คำแนะนำ ปรึกษา การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง วิธีการสนับสนุนให้ความดีความชอบ ระบบการให้รางวัล ความยืดหยุ่น อำนาจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ความร่วมมือ/ความขัดแย้งในการทำงาน ซึ่งองค์กรจะไปได้ดีหรือไม่ดี อุปสรรคสำคัญอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา¹⁵ ตลอดจน

บรรยากาศในการทำงาน สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อกระบวนการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล¹⁶

- ระบบการทำงาน เป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมในเรื่องที่เกี่ยวกับระบบการทำงาน ได้แก่ ระบบการให้ความดีความชอบ ระบบการทำงานเป็นขั้นตอน ระบบการทำงานเป็นทีม ระบบการตัดสินใจ มีการจัดระบบการทำงานที่ดี เหมาะสม ก็จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร สนับสนุนการทำงานของหน่วยงาน ร่วมกันรับผิดชอบ ตัดสินใจ แก้ไขและปรับปรุงงาน⁵ ทั้งนี้ ระบบการให้ความดีความชอบอย่างยุติธรรมและเหมาะสม ระบบการทำงานเป็นขั้นตอนที่ลดความยุ่งยาก หรือขั้นตอนที่ไม่จำเป็นเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการทำงาน รวมทั้งระบบการตัดสินใจที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจในงานหรือหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบได้ จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

- วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับทฤษฎีของ เวอร์เทอร์ และเดวิส (Werther and Davis)⁵ ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร เป็นแนวคิด แนวปฏิบัติที่ฝังลึกในจิตใจของคนในองค์กรนั้น องค์กรที่ขาดวัฒนธรรมจะเป็นองค์กรที่ระส่ำระสาย ขาดศูนย์รวมพลังที่จะยึดเหนี่ยวบุคลากรเข้าด้วยกัน ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งผูกมัดคนไว้ด้วยกัน ทำให้ชีวิตแต่ละวันมีความหมายและมีจุดหมาย องค์กรที่มีวัฒนธรรมแข็งแกร่งจะช่วยลดอัตราการลาออก ช่วยให้คนทำงานอย่างภาคภูมิใจ และทุ่มเทให้กับงาน อันจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

สรุปผล

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่มีปัจจัยการบริหารและปัจจัยสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับสูง บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ รายได้ที่แตกต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.60$) กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = 0.75$) กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ให้ดียิ่งขึ้น ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรนำแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนหรือพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามปริมาณงาน/ศักยภาพของบุคคล มาใช้ในการจ่ายค่าตอบแทน/เลื่อนเงินเดือน และดำเนินการอย่างยุติธรรม พัฒนาศักยภาพตัวเองให้มีความสามารถเพิ่มมากขึ้น แต่ทั้งนี้ บุคลากรควรใช้จ่ายอย่างประหยัด และเหมาะสมตามรายได้ที่มีด้วย

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ควรพัฒนา/จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติในการป้องกันความผิดพลาดจากการทำงานและมีการนำมาปฏิบัติ ให้ดียิ่งขึ้น

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้ชัดเจน ที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จ

1.4 ด้านชีวิตโดยรวม ควรกำหนดหรือแบ่งงานในปริมาณที่เหมาะสม และให้มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ

2. ควรส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ที่มีศักยภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งและได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น

3. ควรส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการ และลักษณะงานที่ดีขึ้นในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ คือ

3.1 ปัจจัยด้านบริหาร ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มความไว้วางใจในตัวผู้ปฏิบัติงาน และจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน

3.2 ปัจจัยลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชาคอยควบคุมกำกับ ดูแลอย่างใกล้ชิดเป็นประจำ พัฒนาทักษะและความสามารถเจ้าหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ตลอดจนประเมินและแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบว่างานที่ทำนั้นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด

3.3 ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านสถานที่ ควรปรับปรุงให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้เพียงพอ เหมาะสม ตามความจำเป็น ส่วนด้านระบบการทำงาน ควรสร้างระบบและดำเนินการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือนให้เกิดความยุติธรรม และลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการทำงานตามระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ให้เหลือน้อยที่สุด

4. ควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ให้แก่บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ควรส่งเสริม

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ให้แก่บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ คือ ให้ลดขั้นตอนในการทำงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากรในทุกระดับ พัฒนาศักยภาพบุคลากร และให้เพิ่มที่จอดรถให้เพียงพอและมีหลังคา

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ ดร.ไพสิฐ บุญยะกวี วิทยากร วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง ดร.บุญเรือง ขาวนวล รองคณบดีฝ่ายวิจัยนวัตกรรมและกิจการนิสิต คณะวิทยาการจัดการสุขภาพ และ การกีฬา มหาวิทยาลัยทักษิณ และนางพรพิมล รัตนซ้อน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ที่ได้ให้คำแนะนำและตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า และขอขอบคุณบุคลากรสาธารณสุขกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ที่ได้ให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- Holley, William and Jennings, Kenneth M. Personnel Management. New York : CBS Colledge Publishing. 1983
- Office of the Civil Service Commission. Enhancement of quality of life and work: The new trend of human resource management. Bangkok: Office of the Civil Service. Commission. 2017. (in Thai)
- Walton, Richard E. Improving the Quality of Work Life. Harvard Business Review. 1974.
- Arnold, H.J. and Feldman, D.C. Organization Behavior. New york : Mc Graw-Hill Book. 1986.
- Werther, W.B and Davis, K. Personal Management and Human Resource. Tokyo : Mc Graw-Hill. 1982.
- Davis, Louis E. Exchanging the Quality of Working Life: Development on the United States. International Labour Review. 1997;116(1):53-56.
- Wattasate, P. Quality of Work Life of Tambon Health Promoting Hospitals Personnel, Samut Songkhram Province. The Journal for Health Promotion and Environment. 2018;12(29):47-64.

8. Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement. 1970;30(3):607–610.
9. Karnasuta, P. Applied Statistics. 10th edition. Bangkok: Chulalongkorn University. 1999. (in Thai)
10. Prapaphan Sitthiwet. Working Life Quality of Health Personnel at Tambon Health Promoting Hospitals, Krabi Province. 2013. Research report. (in Thai)
11. Kongtim, S. Factors Affecting the Quality of Work Life of the Government Officers at State Audit Office of the Kingdom of Thailand. Thesis Master Degree of Business Administration, Krirk University. 2019. (in Thai)
12. Tandi, D. The Work Life Quality of Medical Professionals Hospital in Northern Thailand. 2019. [http://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2561-5-5_1564742869.pdf] Accessed on 23 June 2023.
13. Sattham, A. Principles and Processes in Public Health in Management for the Development of Public Health Work, Unit 1. Bangkok: Sukhothai Thammathirat University. 2016. (in Thai)
14. Srikaew, P & Aekapod, D. Factors Influencing the Quality of Work Life of Professional Nurses at Medical Department in Maharajnakhsrithammarat Hospital. Region 11 Medicine Journal. 2014;8(1): 101-111. (in Thai)
15. Pongsawat, P. Expectations after Adjusting the Bureaucratic System. Civil Service Journal. 2012;37(2):50-60.
16. Ketkham, W. Human Relations for Modern Executives. Bangkok: Odeon Store. 2012. (in Thai)