

นิพนธ์ต้นฉบับ

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานระบาดวิทยา
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล จังหวัดสระแก้วสมเกียรติ ทองเล็ก⁽¹⁾ และสุธี วรรณ⁽²⁾

วันที่ได้รับต้นฉบับ: 11 มีนาคม 2556

วันที่ตอบรับการตีพิมพ์: 16 พฤษภาคม 2556

บทคัดย่อ

(1) ผู้รับผิดชอบบทความ: นักวิชาการสาธารณสุข
ชำนาญการ งานระบาดวิทยา
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว
(โทรศัพท์: 081-9407947,
E-mail: somkeat_sk@hotmail.com)

(2) นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
งานระบาดวิทยา
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา(Descriptive research)มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ระบาดวิทยา (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ(ลักษณะงาน)และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (บรรยากาศองค์การ)กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ระบาดวิทยา (3) ปัญหาอุปสรรคและความต้องการช่วยเหลือในการทำงานของเจ้าหน้าที่ระบาดวิทยาในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล จังหวัดสระแก้ว กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานระบาดวิทยาในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลจังหวัดสระแก้ว จำนวน 110 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน คือแบบสอบถามส่วนบุคคล และแบบสอบถามองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ระบาดวิทยาในจังหวัดสระแก้ว วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ไคสแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 78 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ค่าเฉลี่ยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ(ลักษณะงาน) และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (บรรยากาศองค์การ) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ระบาดวิทยาอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 47.1 ปัญหาอุปสรรคและความต้องการช่วยเหลือในการทำงานของเจ้าหน้าที่ระบาดวิทยาในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว พบว่าเจ้าหน้าที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีสถานภาพ ตำแหน่ง และความก้าวหน้า ความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย การกำหนดเงินเดือนและค่าตอบแทนควรปรับปรุง โดยเปรียบเทียบกับจากอัตรา ค่าครองชีพปัจจุบัน ให้ความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาโครงสร้าง ปรับปรุงสถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมเปิดโอกาส ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน ควรมีแผนพัฒนาบุคลากรระยะสั้น ระยะยาว และผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ที่หลากหลาย

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานระบาดวิทยา,
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล

Original Article

The Quality of Work Life of Hospital Epidemiology in Health District,
Sakaeo ProvinceSomkeat Thonglek⁽¹⁾ and Sutee Wanna⁽²⁾

Received Date: March 11, 2013

Accepted Date: May 16, 2013

Abstract

The purpose of this research is descriptive (Descriptive research) for the purpose of study. (1) the quality of working life of the epidemiology, (2) examine the relationship between personal factors. Organizational factors (nature) and environmental factors. (Organizational climate) and the quality of working life of Epidemiology (3) to study the problems and needs help in the work of the hospital epidemiology in health district. SaKaeo province. Samples is responsible for the disease in the district hospital, health Any device used was a 110 questionnaire consists of two parts, personal questionnaires. Query and the quality of working life of the epidemic in SaKaeo province. Analyze quantitative data using descriptive statistics, percentage, standard deviation and Chi-square. The Pearson correlation coefficient .The results were averaged. Satisfaction, quality of life is moderate. 78 percent considering that aspect. Economic elements. And their relationships with society. Average relationship between personal factors. Organizational factors (nature) and environmental factors. (Organizational climate) on the quality of working life for staff epidemiologist at the middle level is 47.1 percent (3) to study the problems and needs help in the work of the hospital epidemiology in health district. SaKaeo province. Found that the level of education and age. Performance salary schedule is different statistically significant at the 0.05 level and the status of the position and progress. Work stability. No difference. Statistical significance of policy suggestions to improve the salaries and compensation. By comparison, the cost of current importance in the development of the plan. Improvement of work environment and opportunities for staff to participate in the work plan. Development plans should include short-term and long-term management focus and support to people with knowledge of the variety

(1) *Corresponding author: Epidemiologist,**Sakaeo Provincial Health Office**(Tel.: 081-9407947,**E-mail: somkeat_sk@hotmail.com)*(2) *Epidemiologist,**Sakaeo Provincial Health Office***Keyword:** *Quality of work life, Epidemiologist, Hospital Health District*

บทนำ

องค์การจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายของการดำเนินงานจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรอันประกอบด้วยคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีและการบริหารจัดการซึ่งคนนับเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดในการนำความสำเร็จ มาสู่องค์การด้วยการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์อันเป็นผลผลิตของกระบวนการดำเนินงาน ทั้งในเชิงประสิทธิภาพในด้านปริมาณและคุณภาพ จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องเสริมสร้างคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี หรืออีกนัยหนึ่งคือชีวิตที่มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถดำรงชีวิตที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง สังคมและประเทศชาติ (นวศิริ เปาโรหิต, 2533) สำหรับบุคลากรในวัยแรงงานนั้น การทำงานนับเป็นส่วนหนึ่งที่แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (Dubin, 1981) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เป็นแนวคิดในการจัดการที่คำนึงถึงเรื่องบุคคลที่ทำงานเป็นสำคัญ โดยเป็นการประสานเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายของงานร่วมกัน ในขณะที่แนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974) ระบุว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ 8 ด้าน ได้แก่ การมีรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การมีโอกาสก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีการบูรณาการทางสังคม มีการรักษาสีห์ส่วนบุคคลในการทำงานมีความสมดุลในการดำรงชีวิตระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งลักษณะ ข้อบ่งชี้หรือองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของวอลตันนี้ ล้วนเป็นองค์ประกอบที่ตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐาน ทำให้คนทำงานเกิดความพึงพอใจในงาน (Arnold, 1986) ซึ่งจะส่งผลต่อการผลิตผลผลิตที่ดี ในด้านปริมาณและคุณภาพในที่สุด การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และจากการศึกษาที่ผ่านมาสนับสนุนว่า ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ได้ถึงความหมายและคุณค่าของงานจะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน (แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์, 2540; อภิรักษ์ หัซซวนิช, 2542) จังหวัดสระแก้ว เป็นจังหวัดในเขตภาคกลางที่มีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสถานบริการสาธารณสุขให้บริการทุกระดับตั้งแต่โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รวมทั้งแหล่งบริการปฐมภูมิเป็นสถานที่ให้บริการ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานมีจำนวนมากและหลากหลายวิชาชีพ ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานระบาดวิทยามีภาระหน้าที่รับผิดชอบผสมผสาน ทั้งการรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและการฟื้นฟูสุขภาพเพื่อลดปัญหาสุขภาพในจังหวัดที่มีทั้งปัญหาการเจ็บป่วยด้วยโรคติดต่อประจำท้องถิ่น ได้แก่ ไข้เลือดออก มาลาเรีย โดยนโยบายของอำเภอควบคุมโรคเข้มแข็งแบบยั่งยืนของสระแก้ว (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว, 2555) เป็นเครื่องมือในการพัฒนางานควบคุมโรค

สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลให้ท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทในการเป็นเจ้าของและทีมสอบสวนโรคเคลื่อนที่เร็วระดับตำบล (SRRT) เป็นกลไกในการพัฒนาอย่างเต็มความสามารถของชุมชน นอกจากนี้ยังมีปัญหาโรคไข้หวัดนกเพราะอยู่ใกล้กับพื้นที่เสี่ยงสูง ซึ่งมีเขตแดนติดกับประเทศกัมพูชา ปริมาณภาระงานปกติจึงมีมาก ดังนั้น จึงมีประเด็นที่น่าสนใจว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานระบาดวิทยาเป็นอย่างไร มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานระบาดวิทยา ทั้งนี้ผลจากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานระบาดวิทยาจะเป็นพื้นฐานให้เกิดความเข้าใจและนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพการทำงานที่ดี การปรับกลยุทธ์การดำเนินงาน มีผลโดยตรงต่อการบริการที่มีคุณภาพของสถานบริการสาธารณสุขและมีผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ระบาดวิทยา (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ (ลักษณะงาน) และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (บรรยากาศองค์การ) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ระบาดวิทยา (3) ปัญหาอุปสรรคและความต้องการช่วยเหลือ ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ระบาดวิทยาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลจังหวัดสระแก้ว

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน คือแบบสอบถามส่วนบุคคล และแบบสอบถามองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานระบาดวิทยาในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลจังหวัดสระแก้ว

● ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานระบาดวิทยาในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลจังหวัดสระแก้ว กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานระบาดวิทยาในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลจังหวัดสระแก้ว ในรอบปีงบประมาณ 2555 จำนวน 110 คน โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างที่มีอยู่จริงทั้งหมด จึงไม่มีการสุ่มตัวอย่าง

● เครื่องมือที่ใช้และการตรวจสอบคุณภาพ

เครื่องมือวิจัย เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 9 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ระบาดวิทยาในจังหวัดสระแก้ว ได้แก่ ลักษณะงาน 17 ข้อ บรรยากาศองค์การ 22 ข้อ คุณภาพชีวิตการทำงาน 44 ข้อ ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน 6 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบแล้ว จึงนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมอีกครั้ง

การหาค่าความเที่ยง โดยนำแบบสอบถามไปทดลอง โดยให้เจ้าหน้าที่งานระบาดวิทยาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 30 คน หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ส่วนลักษณะงานเท่ากับ 0.85 ส่วนบรรยากาศองค์การ เท่ากับ 0.91 และคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 0.93

• การเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตนำส่งจากผู้บังคับบัญชาและผู้วิจัย เดินทางไปส่งแบบสอบถามแก่หน่วยงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแต่ละแห่งและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานระบาดวิทยาที่เป็นตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และขอคืนเก็บใน 1 สัปดาห์

2. ผู้วิจัยเดินทางไปรับแบบสอบถามกลับคืนแล้ว ตรวจสอบถ้าไม่สมบูรณ์จะให้ตอบใหม่แล้วคืนเก็บในวันรุ่งขึ้น

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำมาลงรหัสเพื่อวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

• การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป STATA version 10 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ไคสแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

• ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในอำเภอวัฒนานคร ร้อยละ 18.45 รองลงมาอำเภอเมืองสระแก้ว ร้อยละ 16.50 ตำแหน่งเป็นนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 41.75 ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 20-29 ปี ร้อยละ 37.86 (อายุเฉลี่ยประมาณ 34.28 ปี) เพศชาย ร้อยละ 51.26 เพศหญิงร้อยละ 48.54 ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส ร้อยละ 47.57 ปฏิบัติงานระบาดวิทยาใน รพ.สต. จนถึงปัจจุบัน 1-5 ปี ร้อยละ 55.34 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 70.87 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 51.46 (รายได้เฉลี่ย ประมาณ 16916.93 บาท) ส่วนใหญ่รายได้ไม่เพียงพอใช้จ่าย ร้อยละ 53.40 (ดังตารางที่ 1)

1. ระดับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ระบาดวิทยาพบว่า การรับรู้ด้านองค์กร(ลักษณะงาน)อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 81.0 ($\bar{x} \pm S.D. = 4.0 \pm 0.4$) ด้านสิ่งแวดล้อม(บรรยากาศขององค์กร)อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 56.0 ($\bar{x} \pm S.D. = 3.6 \pm 0.6$) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 81.0 ($\bar{x} \pm S.D. = 4.0 \pm 0.4$) (ดังตารางที่ 2)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานระบาดวิทยา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ และระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเชิงบวกในระดับดี $p\text{-value} < 0.05$ ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานระบาดวิทยา พบว่า ลักษณะงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานระบาดวิทยาในเชิงบวกระดับปานกลาง ($r = 0.497$, $p\text{-value} < 0.001$) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานระบาดวิทยาพบว่า บรรยากาศองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานระบาดวิทยาในเชิงบวกระดับปานกลาง ($r = 0.519$, $p\text{-value} < 0.001$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า โครงสร้างองค์การความท้าทายและความรับผิดชอบในงาน ความอบอุ่นและการได้รับสนับสนุนในการทำงาน การให้รางวัลและการลงโทษ การแก้ไขความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีต่อองค์การ และการยอมรับความเสี่ยงในงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานระบาดวิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.01$) โดยทิศทางเป็นไปในเชิงบวกและมีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง (โครงสร้างองค์การ = 0.559, ความท้าทายและความรับผิดชอบในงาน = 0.558, ความอบอุ่นและการได้รับสนับสนุนในการทำงาน = 0.415, การให้รางวัลและการลงโทษ = 0.610, การแก้ไขความขัดแย้ง = 0.551, มาตรฐานการปฏิบัติงาน = 0.498, ความจงรักภักดีต่อองค์การ = 0.609 และ การยอมรับความเสี่ยงในงาน = 0.456 ตามลำดับ) (ดังตารางที่ 3, 4, 5)

3. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของเจ้าหน้าที่ระบาดวิทยา พบว่า เจ้าหน้าที่ระบาดวิทยามีปัญหาในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 6.80 กับเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 6.80 มีปัญหาในด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมากที่สุด ร้อยละ 13.59 การได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ร้อยละ 10.68 ความรู้ความสามารถในการทำงาน ร้อยละ 10.68

บทสรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ในการวิจัย ข้อ(1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ระบาดวิทยาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ระบาดวิทยา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของจุฑาภาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ที่พบว่าพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยเจ้าหน้าที่ระบาดวิทยา มีความสุขในการทำงานพอสมควรโดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าเจ้าหน้าที่ระบาดวิทยามีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและสร้างเสริมสุขภาพในระดับปานกลาง ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอในระดับปานกลาง ได้รับโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเองมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานปานกลางและมี

ความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในระดับดี ได้รับการรักษาสิทธิต่างๆ ในระดับดี และมีความสมดุลในการใช้เวลาชีวิตส่วนตัวและการทำงานในระดับปานกลาง และมีการแสดงความรับผิดชอบต้องสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนได้ในระดับปานกลาง

วัตถุประสงค์ในการวิจัยข้อ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ (ลักษณะงาน) และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (บรรยากาศองค์การ) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ระดับบริหาร ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ และระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ระดับบริหาร ผลการศึกษานี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของผาณิต สกุลวัฒน์ (2537) ที่พบว่า อายุและรายได้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ ถึงแม้ว่าเจ้าหน้าที่ระดับบริหารอีกเกือบครึ่ง จะมีรายได้ไม่เพียงพอใช้จ่ายทั้งนี้เพราะส่วนใหญ่เป็นกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อย ประมาณ 21-25 ปี และมีระยะเวลาทำงานน้อยประมาณ 1-5 ปี ทำให้ระดับเงินเดือนน้อย แต่หากพิจารณาจากระดับรายได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันพบว่ามีความสมดุลในระดับปานกลาง ซึ่ง Walton (1974) ระบุว่า รายได้เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสามารถอยู่ได้อย่างสบาย ดังนั้นปัจจัยดังกล่าวจึงมีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลได้ สำหรับปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประเภทของสถานบริการไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของผาณิต สกุลวัฒน์ (2537) ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่าโดยส่วนใหญ่การศึกษาในครั้งนี้ เจ้าหน้าที่ระดับบริหารจะทำงานอยู่ในเขตเดียวกัน คอนข้างมีจำนวนใกล้เคียงกัน ในขณะที่การศึกษาของสุพจน์ แก้วรัชสมัย แสง ศึกษาในกลุ่มเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลซึ่งมีความแตกต่างในเชิงบริบทของระดับการศึกษา จึงอาจได้ผลแตกต่างกันไปจากการศึกษานี้

2. ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ระดับบริหาร สอดคล้องกับการศึกษาของจุฑาทิ กลิ่นเฟื่อง (2543) ที่พบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงบริบทระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Huckman & Oldham (1980) ที่ระบุว่าลักษณะงานที่ดีจะเป็นเหมือนแรงจูงใจภายในในการทำงานของบุคคลทำให้รู้สึกอยากทำงาน พบว่า ลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ระดับบริหารมีคุณค่าในระดับสูง ถึงร้อยละ 81.0 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความหลากหลายของงานมีเอกลักษณ์ในงาน งานมีความสำคัญในระดับดี และมีอิสระในการทำงานกับการได้รับรู้ผลงานในระดับปานกลาง ซึ่งก็เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าลักษณะงานในปัจจุบันทำให้เจ้าหน้าที่ระดับบริหารรู้สึกว่าการทำงานมีความหมายมีคุณค่าพอสมควรและหากเจ้าหน้าที่ระดับบริหารรับรู้ลักษณะงานที่ดีก็ยิ่งทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ระดับบริหารอยู่ในระดับดี เพราะมีความสัมพันธ์ในเชิง

บวกต่อกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ McCornie & Muchinsky (1980) ที่กล่าวว่าลักษณะงานจะส่งผลต่อการทำงานของบุคคล ถ้าคนพอใจจะทำให้การทำงานดี และผลงานดี เมื่อผลงานดีจะทำให้คนทำงานรู้สึกเป็นสุข และไม่เบื่อหน่ายงาน

3. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ระดับบริหารในเชิงบวกโดยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของจุฑาทิ กลิ่นเฟื่อง (2543) ที่พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ระดับบริหาร หากได้ปฏิบัติงานในสถานที่ที่มีบรรยากาศองค์การดี จะทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเพิ่มขึ้นซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin & Stringer (1968) ที่ระบุว่าบรรยากาศองค์การเป็นระบบสิ่งแวดล้อมที่บุคคลอาศัยอยู่และมีผลต่อการทำงานของบุคคลเพราะทำให้คนมีปฏิสัมพันธ์จากการมีกิจกรรมในการทำงานร่วมกันโดยจะมีการกำหนดโครงสร้างองค์การซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องของการบังคับบัญชา กฎระเบียบ การแบ่งงาน ปริมาณงานโดยทำให้คนสามารถทราบตำแหน่งงานของตน ขณะเดียวกันก็จะมีแรงจูงใจในด้านความท้าทายและความรับผิดชอบในงานเพื่อกระตุ้นให้คนมีแรงจูงใจต้องการทำงานให้ได้ผลสำเร็จ เมื่อทำงานบรรลุจะมีการวัดผลโดยการให้รางวัลตอบแทน ให้กำลังใจและความอบอุ่นในการทำงานเพื่อก่อความรู้สึกเป็นมิตร และจงรักภักดีต่อหน่วยงานเพื่อสร้างผลผลิตและก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้ไม่มีการโยกย้ายเพราะคนรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน ซึ่งการวิจัยนี้พบว่าส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ระดับบริหารได้ทำงานในบรรยากาศองค์การที่ดี โดยมีโครงสร้างองค์การในระดับดี ได้รับความอบอุ่นและการสนับสนุนการทำงานดี สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งในงานได้ดี มีมาตรฐานการปฏิบัติงานและสามารถยอมรับความเสี่ยงในการทำงานได้ดี วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและความต้องการช่วยเหลือในการทำงานของเจ้าหน้าที่ระดับบริหารที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลจังหวัดสระแก้ว พบว่า มีปัญหาการทำงานในเรื่องสภาพแวดล้อมมากที่สุด ร้อยละ 47.1 โดยเผชิญสภาพอากาศร้อนและสถานที่คับแคบมีปัญหาในเรื่องการได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ร้อยละ 45.1 ซึ่งเป็นเรื่องวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ และความรู้ความสามารถการทำงาน ร้อยละ 35.1 โดยเห็นว่ามีการฝึกอบรมน้อยไป และต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะทางและความรู้ใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานนอกนั้นเป็นเรื่องปัญหาในการทำงานกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ร้อยละ 12.2 และ 12.5 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ในการวิจัยข้อ (3) ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของเจ้าหน้าที่ระดับบริหาร พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับบริหารมีปัญหาในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 6.80 กับเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 6.80 มีปัญหาในด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานมากที่สุด ร้อยละ 13.59 การได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ร้อยละ 10.68 ความรู้ความสามารถในการทำงาน ร้อยละ 10.68

ข้อเสนอแนะหรือการนำไปใช้ประโยชน์

เชิงนโยบาย การกำหนดเงินเดือนและค่าตอบแทนควรปรับปรุง โดยเปรียบเทียบจากอัตราค่าครองชีพปัจจุบัน ให้สำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาโครงสร้าง ปรับปรุงสถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน ควรมีแผนพัฒนาบุคลากร ระยะสั้น ระยะยาว และผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ที่หลากหลาย

นายแพทย์เชี่ยวชาญด้านเวชกรรมป้องกัน และนางสาวยุภาพรรณวรรณชัยวงศ์ นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญด้านส่งเสริมพัฒนาสาธารณสุขอำเภอทุกท่านในจังหวัดสระแก้ว รองศาสตราจารย์ปาริชา นิพนพานนท์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิคม ถนอมเสียง และคณาจารย์จากภาควิชาระบาดวิทยา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น คณาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น คุณไพฑูรย์ สอนทน นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขบัณฑิต และคุณจินตติล จำปาถะ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกท่าน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ นายแพทย์สมยศ ศรีจารนัย นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว นายแพทย์ยุทธพงษ์ ศรีมงคล

เอกสารอ้างอิง

- จุฑาดี กลิ่นเฟื่อง. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงานลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเครือสมิตเวช. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวลศิริ เปาโรหิต. (2533). การพัฒนาคุณภาพชีวิตการแนะแนวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต หน่วยที่ 1. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ผาณิต สกุลวัฒน์. (2537). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว. (2555). ผลการดำเนินงานอำเภอควบคุมโรคเข้มแข็งสระแก้ว: เอกสารรับการประเมินอำเภอควบคุมโรคเข้มแข็งแบบยั่งยืนจังหวัดสระแก้ว. สระแก้ว: สำนักงาน.
- อภิรักษ์ หัซซะวนิช. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) ภายใต้ระบบงานแบบเอ็นจีเนียริง: ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในเขต 43. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาการสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Dubin, R. (1981). *Handbook of work: Organization and society*. Chicago: Rand McNally Collage Publishing.
- Huckman, J. R. & Oldham, G. R. (1980) *Work Redesign*. Massachusetts: Addisonwesley Publishing.
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston : Dimension of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- McCornie, I & Muchinsky, P. M. (1980). *Psychology applied to work* (4th ed.). California: Wedsworth University.
- Waltion, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15 (Fall), 11-21.

ตารางที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ระดับตติยการที่ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดสระแก้ว (n=103)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนตัวอย่าง	103	100.00
1. สถานที่ปฏิบัติงาน		
เมืองสระแก้ว	21	16.50
วัฒนานคร	20	18.45
อรัญประเทศ	16	15.53
ตาพระยา	15	7.77
โคกสูง	9	12.62
คลองหาด	9	8.74
วังน้ำเย็น	7	6.80
วังสมบูรณ์	6	6.80
เขาฉกรรจ์	7	6.80
2. ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่		
ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล)	28	27.18
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	28	27.18
นักวิชาการสาธารณสุข	43	41.75
พยาบาลวิชาชีพ	4	3.88

ตารางที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ระบาดวิทยาที่ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดสระแก้ว (n=103) (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
3.ระดับตำแหน่ง		
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	32	31.07
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	7	6.80
นักวิชาการสาธารณสุข	9	8.74
เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส	0	0
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	21	20.39
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	14	13.59
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	16	15.53
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	3	2.91
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	0	0
พยาบาลวิชาชีพ	1	0.97
4. อายุ (ปี)		
น้อยกว่า 20 ปี	1	0.97
20-29	39	37.86
30-39	33	32.04
40-49	24	23.30
50 ปี ขึ้นไป	6	5.83
Mean±SD=34.28±10.12 ปี		
Median (min, max) =34 (58, 19 ปี)		
5. เพศ		
ชาย	53	51.26
หญิง	50	48.54
6. สถานภาพสมรส		
โสด	48	46.60
คู่	49	47.57
หม้าย	3	2.91
หย่า	2	1.94
แยกกันอยู่	1	0.97
7. ระดับการศึกษา		
ประกาศนียบัตร	26	25.24
ปริญญาตรี	73	70.87
ปริญญาโท	4	3.88
8. รายได้ต่อเดือน (บาท)		
น้อยกว่า 10,000 บาท	21	20.39
10,000-20,000 บาท	53	51.46
20,001-30,000 บาท	17	16.50
มากกว่า 30,000 บาท	12	11.65
Mean±SD=16916.93±7563.61 บาท		
Median (min, max) =15960 (7890, 13500 บาท)		
9. ความเพียงพอของรายได้		
ไม่เพียงพอ	55	53.40
เพียงพอ	48	46.60

ตารางที่ 2 ร้อยละของระดับลักษณะงาน บรรยากาศองค์การเจ้าหน้าที่ระดับวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดสระแก้ว
จำแนกรายด้าน (n=103)

องค์ประกอบลักษณะงาน	ระดับของลักษณะงาน			$\bar{x} \pm S.D.$
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	
ลักษณะงาน				
1. ความหลากหลายของงาน	88	11.0	0.3	4.1 $\pm$ 10.5
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	93.2	6.8	0.0	4.5 $\pm$ 0.5
3. ความสำคัญของงาน	81.5	18.5	0.0	4.3 $\pm$ 0.5
4. ความมีอิสระในการทำงาน	35.7	58.6	5.7	3.5 $\pm$ 0.7
5. การมีโอกาสได้รับรู้ ผลการปฏิบัติงาน	43.9	49.3	6.9	3.6 $\pm$ 0.8
ลักษณะงานโดยรวม	81.0	19.0	0.0	4.0 $\pm$ 0.4
บรรยากาศองค์กร				
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	51.8	43.5	4.8	3.7 $\pm$ 0.8
2. ความท้าทายและความรับผิดชอบในงาน	44.0	52.7	3.3	3.7 $\pm$ 0.6
3. ความอบอุ่นและการได้รับการสนับสนุนในการทำงาน	49.4	44.6	6.0	3.7 $\pm$ 0.9
4. การให้รางวัลและการลงโทษ	34.5	55.7	9.8	3.4 $\pm$ 0.8
5. การแก้ไขความขัดแย้ง	54.0	42.9	3.1	3.7 $\pm$ 0.7
6. มาตรฐานการปฏิบัติงาน	57.7	39.5	2.8	3.8 $\pm$ 0.7
7. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	47.2	50.3	2.5	3.7 $\pm$ 0.6
8. การยอมรับความเสี่ยงในงาน	66.0	33.6	0.3	4.0 $\pm$ 0.5
ลักษณะงานโดยรวม	56.0	39.9	4.2	3.6 $\pm$ 0.6
คุณภาพชีวิตการทำงาน				
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	13.1	53.0	33.9	2.7 $\pm$ 0.8
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	33.0	57.7	9.2	3.3 $\pm$ 0.7
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	21.4	53.0	25.6	2.9 $\pm$ 0.8
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	33.7	57.0	9.3	3.3 $\pm$ 0.7
5. การมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน	56.1	41.2	2.7	3.8 $\pm$ 0.6
6. การรักษาสิทธิส่วนบุคคล	56.7	41.5	1.8	3.6 $\pm$ 0.6
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตทำงาน	29.0	48.7	22.4	3.1 $\pm$ 0.8
8. การมีประโยชน์ต่อสังคม	36.4	60.9	2.7	3.6 $\pm$ 0.6
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	19.0	75.3	5.7	3.3 $\pm$ 0.5
ลักษณะงานโดยรวม	81.0	19.0	0.0	4.0 $\pm$ 0.4

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ อายุและระยะเวลา ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ระดับวิทยาลัย (n=103)

ปัจจัยส่วนบุคคล	r	p-value
รายได้	0.118	0.033*
ระยะเวลาการทำงาน	0.150	0.006*
อายุ	0.134	0.015*

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานและบรรยากาศองค์การของเจ้าหน้าที่ระดับวิทยาลัย (n=103)

ลักษณะงาน	r	p-value
ลักษณะงานภาพรวม	0.497	<0.001
จำแนกรายด้าน		
1) ความหลากหลายของงาน	0.249	<0.001
2) ความมีเอกลักษณะงาน	0.202	<0.001
3) ความสำคัญของงาน	0.293	<0.001
4) ความมีอิสระในการทำงาน	0.447	<0.001
5) การมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน	0.492	<0.001

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานและบรรยากาศองค์กรของเจ้าหน้าที่ระดับตติย (n=103) (ต่อ)

ลักษณะงาน	r	p-value
ลักษณะงานภาพรวม	0.497	<0.001
จำแนกรายด้าน		
1) ความหลากหลายของงาน	0.249	<0.001
2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.202	<0.001
3) ความสำคัญของงาน	0.293	<0.001
4) ความมีอิสระในการทำงาน	0.447	<0.001
5) การมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน	0.492	<0.001
บรรยากาศองค์กรในภาพรวม	0.519	<0.001
จำแนกรายด้าน		
1) โครงสร้างองค์การ	0.559	<0.001
2) ความท้าทายและความรับผิดชอบในงาน	0.558	<0.001
3) ความอบอุ่นและการได้รับสนับสนุนในการทำงาน	0.415	<0.001
4) การให้รางวัลและการลงโทษ	0.610	<0.001
5) การแก้ไขความขัดแย้ง	0.551	<0.001
6) มาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.498	<0.001
7) ความจงรักภักดีต่อองค์การ	0.609	<0.001
8) การยอมรับความเสี่ยงในงาน	0.456	<0.001

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทสถานบริการที่ปฏิบัติงาน ระดับศึกษาและสถานภาพสมรสกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ระดับตติย (n=103)

ปัจจัยส่วนบุคคล	χ^2	df	p-value
1. ประเภทสถานบริการที่ปฏิบัติงาน	5.342	6	0.501
2. ระดับการศึกษา	0.019	2	0.990
3. สถานภาพสมรส	0.508	2	0.776