

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพ
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา
Factors Affecting the Work Ability of Health Personnel in
Health Promoting Hospitals in Yala Province:

ณัฐพัชร์ ทองสุวรรณ^{1*} และ จุฑารัตน์ สติธิปัญญา²
Nuttaphat Thongsuwan^{1*} and Chutarat Sathirapanya²
สำนักงานพระพุทธศาสนา จังหวัดหนองบัวลำภู^{1*}, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์²
Nongbualamphu Office of Buddhism^{1*}, Prince of Songkla University²

(Received: April 11, 2020; Revised: September 15, 2020; Accepted: September 15, 2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดยะลา (รพ.สต.จังหวัดยะลา) ปีงบประมาณ 2557 จำนวน 420 คน สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามคุณลักษณะทางประชากร 2) แบบสอบถามปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ .95 3) แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตมีความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ .65 4) แบบสอบถามประเมินความสามารถในการทำงาน มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ .91 สำหรับค่าความเที่ยงจากการทดสอบสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาช เท่ากับ .96, .86 และ .53 ตามลำดับ และ 5) แบบสอบถามเกี่ยวกับวิถีการดำเนินชีวิตเนื่องจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุแบบ ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับความสามารถในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M=32.05, SD=4.26$)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา คือ ผลตอบแทนจากงาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย และปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งร่วมกันทำนายความสามารถในการทำงานของบุคลากรโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.304 และความสามารถในการทำนายได้ร้อยละ 8.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารควรเน้นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจของบุคลากรรวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความเข้าใจ และเจตคติต่อการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

คำสำคัญ: ความสามารถในการทำงาน, สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม, คุณภาพชีวิต, รพ.สต.

*ผู้ในการติดต่อ (Corresponding e-mail: pcr_cmru@hotmail.com, chutaratster@gmail.com เบอร์โทรศัพท์ 089-5527649)

Abstract

This descriptive research aimed to: 1) study the level of work ability, and 2) consider factors affecting work ability among health personnel in health promoting hospital in Yala province. The population groups of this research included 427 persons working at health promoting hospitals in Yala province in 2014, all 222 sample size calculated by using Yamane formula. Questionnaire were distributed to all of them and 420 (96.38%) of health personnel reply. Research instrument was a questionnaire divided into five parts: 1) demographic data, 2) effort-reward imbalance (ERI), 3) quality of life (WHOQOL-BREF), 4) Work Ability Index (WAI), and 5) way of life in risk-prone areas under insurgency terrorism. The Cronbach's alpha coefficient was used to examine reliability of parts 2), 3) and 4) yielding values of 0.96, 0.86 and 0.53 respectively. Statistical analysis was performed using descriptive statistics, Pearson's Product Moment correlation, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research findings found the following.

1. Overall, the work ability of the health personnel working at health promoting hospital in Yala province was at a moderate level.
2. The factors affecting the work ability of the health personnel working at health promoting hospitals in Yala province were reward, physical domain, and social relationships. These factors could predict 8.60% of the variance of work ability with statistical significance ($p < .05$).

The findings of this study suggest that administrators should promote, and support health personnel concerning all those factors affecting the work ability.

Keyword: Work Ability, Sub-District Health Promoting Hospital, Health Personnel

บทนำ

สถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้ ที่เกิดขึ้นมายาวนานกว่า 10 ปี (พ.ศ. 2547 – 2557) ยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในพื้นที่ จำนวนเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสงขลาเกิดขึ้นรวม 13,085 เหตุการณ์ ผู้เสียชีวิต 5,469 ราย ผู้ได้รับบาดเจ็บ 9,653 ราย ลักษณะของเหตุการณ์เป็นรูปแบบการลอบทำร้าย ลอบยิง วางระเบิด และทำลายทรัพย์สินของประชาชนและสถานที่ราชการ (Thailand Emergency Command Center Yala Province, 2012) ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ดังกล่าว ต้องดำเนินชีวิตอยู่อย่างวิตกกังวล เกิดความหวาดระแวง หวาดกลัว ขาดความเชื่อมั่น สูญเสียรายได้ ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ตามปกติ เศร้าโศก เสียใจจากการสูญเสียญาติหรือบุคคลอันเป็นที่รักในครอบครัว และขาดความมั่นคง ความปลอดภัยในการดำรงชีวิตบุคลากรสาธารณสุขเป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ในการดำรงชีวิตประจำวันและการทำงาน โดยเฉพาะบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งมีบทบาทเน้นการทำงานเชิงรุก การให้บริการต้องเข้าถึงประชาชนและชุมชน เหตุการณ์ครั้งสำคัญ เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2550 มีการบุกยิงเจ้าหน้าที่สาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลประจัน (สถานีอนามัยประจัน) บ้านบราโอ ตำบลประจัน อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี เป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขเสียชีวิต 2 ราย และลอบวางเพลิงเผาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (สถานีอนามัย) หลายแห่งทั่วพื้นที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (Isra News Institute, 2009) ทำให้บุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่ต้องทำงานอยู่ท่ามกลางความรู้สึกไม่ปลอดภัย เกิดความวิตกกังวลและส่งผลกระทบต่อการทำงานในพื้นที่

“ความสามารถในการทำงาน” เป็นความสามารถหรือความพร้อมของบุคคลในการทำงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ ซึ่งมีโครงสร้างและ องค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านคน ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยนอกงาน (Ilmarinen, Tuomi,& Seitsamo, 2005) ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดมีความสัมพันธ์กันตลอดชีวิตการทำงาน ของบุคคลแนวคิดสำคัญของความสามารถในการทำงานระบุว่าเป็นความสอดคล้องที่สมดุลกันระหว่างคนและงาน โดยความสามารถในการทำงานของบุคคลจะลดลงเมื่ออายุมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเข้าสู่ในวัยกลางคน หรืออายุ 45 ปีขึ้นไป ดังนั้นการส่งเสริมและปรับปรุงความสามารถในการทำงานของบุคคลให้ดีขึ้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง (Ilmarinen, Tuomi,& Seitsamo, 2005)

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ต้องปฏิบัติงานใกล้ชิดกับประชาชน มีหน้าที่ให้บริการทางสุขภาพแก่ผู้มารับบริการตลอด 24 ชั่วโมง เป็นการปฏิบัติงานที่มีภาระงานที่ต้อง มีความรับผิดชอบสูงเพราะในแต่ละวันมีผู้รับบริการจำนวนมาก และข้อจำกัดด้านพื้นที่การปฏิบัติงานของ บุคลากรที่มีพื้นที่ชายแดนและอยู่ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ดังนั้นบุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่ท่ามกลาง ปัญหาอุปสรรคที่มากกว่าพื้นที่ปกติส่งผลทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกิดความเครียด เกิดปัญหาด้านสุขภาพจิต คุณภาพชีวิตต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสานงาน ระหว่างสหสาขาวิชาชีพและส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการทำงานในการให้บริการประชาชนของโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล จังหวัดยะลา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการทำงานมีหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ วิธีการ ดำเนินชีวิต และพฤติกรรมในการทำงาน เช่น ท่าทางการทำงาน การใช้เครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคล โดย พบว่า ลักษณะงานที่ทำให้ความสามารถในการทำงานลดลง คือ งานที่ต้องใช้กำลังมาก งานที่มีสิ่งแวดล้อมการ ทำงานที่เป็นอันตราย และงานที่การบริหารจัดการไม่ดี (Kaewboonchoo, Saleekul,& Tompuksa, 2007) นอกจากนี้การพัฒนาคุณภาพระบบสุขภาพเป็นอีกประเด็นสำคัญที่อาจจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการทำงานของ บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา และจากการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของ แพทย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตของแพทย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ยังไม่ดีเท่าที่ควร ประเด็นที่ต้องเร่งแก้ปัญหา คือ ด้านสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ซึ่งเป็นสาเหตุ หลักในการวางแผนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแพทย์ในฐานะกลุ่มบุคคลที่สำคัญในทีมสุขภาพ ซึ่งจะ นำมาสู่คุณภาพชีวิตของประชาชน (Phutthachat, 2007)

จากการศึกษาสภาพความเป็นมาผู้วิจัยได้เห็นความสำคัญของปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อความสามารถ ในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ภายใต้ข้อจำกัดด้านพื้นที่ที่อยู่ใน สถานการณ์ความไม่สงบดังกล่าว จึงศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานของบุคลากร ผล การศึกษาจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารในการประกอบการตัดสินใจในการวางแผนพัฒนาสภาพการ ทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพต่อไป

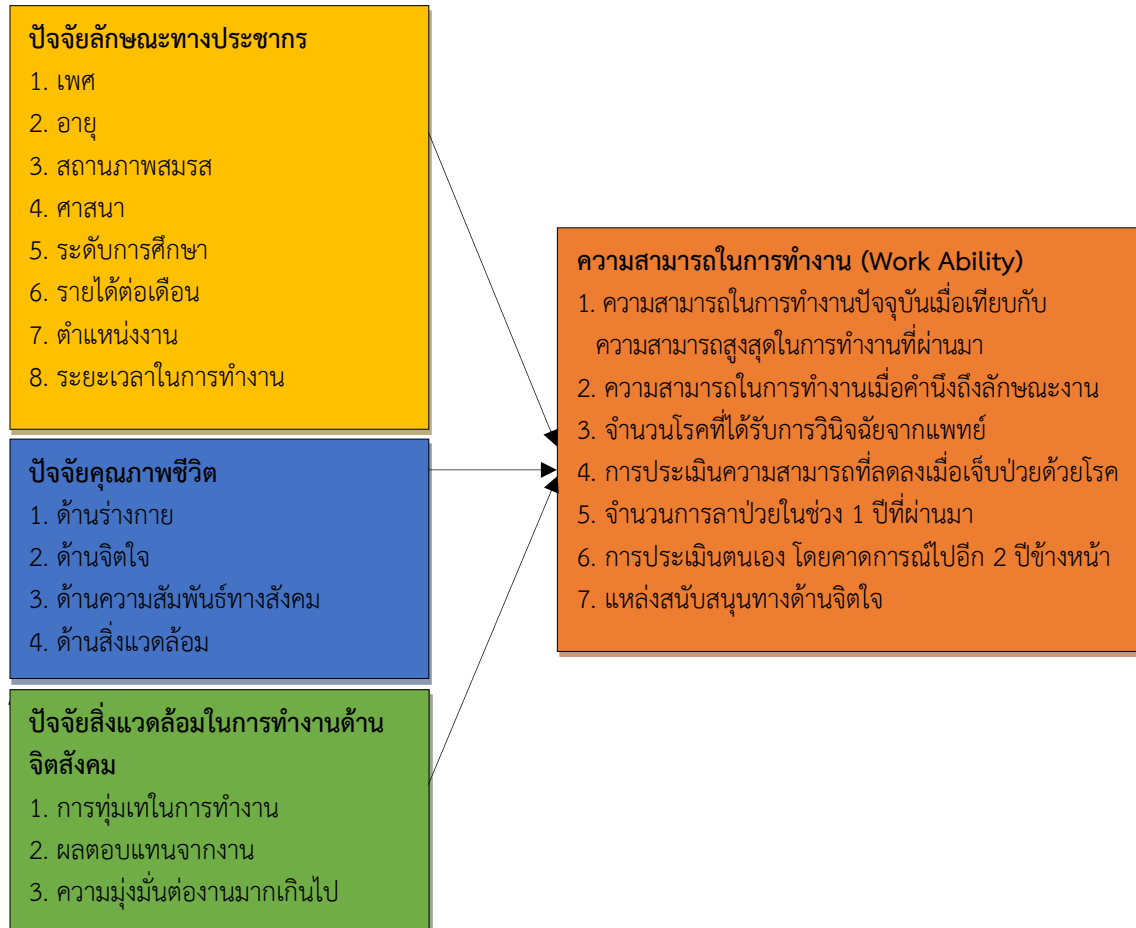
วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด ยะลา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล จังหวัดยะลา

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะทางประชากร ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการ ทำงานด้านจิตสังคม (Effort-Reward Imbalance Questionnaire: ERIQThai) ได้แก่ การทุ่มเทในการทำงาน (Effort) ผลตอบแทนจากงาน (Reward) และความมุ่งมั่นต่องานมากเกินไป (Over Commitment) ปัจจัย

คุณภาพชีวิต (Quality of Life: QOL) คือ ด้านร่างกาย (Physical Domain) ด้านจิตใจ (Psychological Domain) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships) และด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) มีความเกี่ยวข้อง และส่งผลต่อความสามารถในการทำงาน (WA) ของบุคลากร จึงนำมาสู่การกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ (ภาพ 1)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยในรูปแบบเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข และเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน 427 คน

กลุ่มตัวอย่าง คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (Kitpreedaborisut, 1997) ได้ขนาดตัวอย่าง 222 คน แต่เนื่องจากพื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้เป็นพื้นที่พิเศษที่มีเหตุการณ์และสถานการณ์ความไม่สงบ ผู้วิจัยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามให้แก่ประชากรทุกคน รวมแบบสอบถามที่ส่งทั้งหมดจำนวน 430 ฉบับ ได้รับกลับคืนจำนวน 420 ฉบับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

1. แบบสอบถามคุณลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงาน ข้อคำถามเป็นลักษณะแบบเลือกตอบและเติมข้อความ จำนวน 8 ข้อ

2. แบบสอบถามปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม โดยใช้คำถามปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม (Effort-Reward Imbalance Questionnaire: ERIQThai) (Buapeth,2007) ข้อคำถามเป็นลักษณะแบบเลือกตอบจำนวน 23 ข้อ แบ่งเป็น 3 ส่วนคือ การทุ่มเทในการทำงาน (Effort) จำนวน 6 ข้อ ผลตอบแทนจากงาน (Reward) จำนวน 11 ข้อ ความมุ่งมั่นต่องานมากเกินไป (Over Commitment) จำนวน 6 ข้อ

3. แบบวัดคุณภาพชีวิต (WHOQOL-BREF-THAI) ขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (Mahatnirankul, Poompaisarnchai & Tapanya, 1997) ข้อคำถามเป็นลักษณะแบบเลือกตอบมี 2 ชนิดคือ แบบภาวะวิสัย (Perceived Objective) และแบบอัตวิสัย (Self-report Subjective) จำนวน 24 ข้อ แบ่งเป็น 4 ส่วนคือ ด้านร่างกาย (Physical Domain) จำนวน 7 ข้อ ด้านจิตใจ (Psychological Domain) จำนวน 6 ข้อ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships) จำนวน 3 ข้อ และด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) จำนวน 8 ข้อ

4. แบบประเมินความสามารถในการทำงาน ประเมินโดยการใช้ดัชนีความสามารถในการทำงาน (Work Ability Index: WAI) (Kaewboonchoo, Saleekul, & Tompuksa, 2007) ข้อคำถามเป็นลักษณะแบบเลือกตอบจำนวน 10 ข้อ แบ่งเป็น 7 ตัวชี้วัดคือ 1) ความสามารถในการทำงานในปัจจุบันเปรียบเทียบกับความสามารถการทำงานครั้งที่ดีที่สุดที่ผ่านมา 2) ความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการด้านร่างกายและด้านความคิด 3) จำนวนโรคที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ 4) ความบกพร่องในงานที่เกิดเนื่องจากการเจ็บป่วย 5) จำนวนวันการขาดงานเนื่องจากการเจ็บป่วยในช่วงปีที่ผ่านมา 6) การทำนายความสามารถในการทำงานของตนเองจากปัจจุบันไปอีก 2 ปีข้างหน้า และ 7) สภาวะของจิตใจทั่วไปทั้งในขณะทำงานและขณะพักผ่อน

5. แบบสอบถามวิถีการดำเนินชีวิตเนื่องจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ เป็นแบบสอบถามเชิงคุณภาพ ข้อคำถามเป็นลักษณะแบบปลายเปิด จำนวน 3 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การหาค่าความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลซึ่งไม่ได้สุ่มเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข และเจ้าพนักงานสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปัตตานี จำนวน 30 คน แบบสอบถามปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม ของ Buapeth มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ .95 แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตของ Mahatnirankul มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ .65 และแบบสอบถามประเมินความสามารถในการทำงาน ของ Mahatnirankul, Poompaisarnchai & Tapanya มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ .91 สำหรับค่าความเที่ยงจากการทดสอบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) รอนบาช เท่ากับ .96, .86 และ .53 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยออกหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ ถึงโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่เป็นพื้นที่วิจัย โดยพิมพ์แบบสอบถามพร้อมอธิบายรายละเอียดของแบบสอบถามโดยตรงกับผู้ประสานผู้รับผิดชอบ รพ.สต. รายอำเภอเพื่อกระจายและนำส่งต่อกับกลุ่มตัวอย่างโดยการขอความร่วมมือจัดประชุมและลงเก็บข้อมูลในแต่ละพื้นที่ โดยใช้เวลาประมาณ 10 วันในแต่ละอำเภอ โดยกลุ่มตัวอย่างจะตอบแบบสอบถามด้วยตนเองจากนั้นจึงรวบรวมส่งผู้ประสานงานในแต่ละอำเภอ และส่งต่อผู้วิจัยในเวลาที่กำหนด โดยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลทั้งหมดจำนวน 60 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะทางประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ศาสนา ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน รายได้ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม (ERIQ) ปัจจัยคุณ คุณภาพชีวิต และความสามารถในการทำงานบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

ตำบล จังหวัดยะลาโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยมัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะทางประชากร ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม และคุณภาพชีวิต กับความสามารถในการทำงาน โดยใช้สถิติไคว-สแควร์ (Chi - Square) สำหรับตัวแปรคุณลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ศาสนา ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน รายได้ กับความสามารถในการทำงาน และใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สำหรับตัวแปรคุณลักษณะประชากร ตัวอย่าง ได้แก่ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม (ERIQ) ปัจจัยคุณภาพชีวิต โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้(Phusee-orn,2008 cite in 2005)

- .10 ≤ r,R ≤ .29 หรือ -.29 ≤ r,R ≤ -.10 มีความสัมพันธ์ระดับน้อย
- .30 ≤ r,R ≤ .49 หรือ -.49 ≤ r,R ≤ -.30 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
- .50 ≤ r,R ≤ 1.0 หรือ -1.0 ≤ r,R ≤ -.50 มีความสัมพันธ์ระดับมาก

3. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการทำงาน (คุณลักษณะทางประชากร ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม ปัจจัยคุณภาพชีวิต) ของบุคลากร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปของการทำนาย ประกอบด้วยตัวแปร 2 ชนิด เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ด้วยกลุ่มของตัวแปรพยากรณ์

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลคุณลักษณะทางประชากร

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 79.30) อายุระหว่าง 20 – 29 ปี (ร้อยละ 53.57) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 66.67) นับถือศาสนาอิสลาม (ร้อยละ 84.29) ศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 71.90) รายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท (ร้อยละ 50.48) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ร้อยละ 47.14) และระยะเวลาในการทำงาน 1 – 9 ปี ในชุมชน (ร้อยละ 68.81)

2. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม (ERIQ)

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม	M	SD	การแปลผล
1. การทุ่มเทในการทำงาน (Effort)	12.76	4.20	ทุ่มเทในการทำงานน้อย
2. ผลตอบแทนจากงาน (Reward)	17.21	5.82	ผลตอบแทนจากงานต่ำ
2.1 ความภาคภูมิใจในตนเอง (Esteem)	7.53	0.76	ภาคภูมิใจในตนเองต่ำ
2.2 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job Security)	3.63	0.95	ความมั่นคงในการทำงานต่ำ
2.3 ความก้าวหน้าและค่าตอบแทน (Job Promotion and Salary)	6.60	0.81	ความก้าวหน้าในการทำงานน้อย
3. ด้านความมุ่งมั่นต่องานมากเกินไป (Over Commitment)	15.11	2.39	ความมุ่งมั่นต่องานปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยของปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม ประเด็นด้านการทุ่มเทในการทำงาน (Effort) อยู่ในระดับทุ่มเทในการทำงานน้อย (M=12.76, SD=4.20) ด้านผลตอบแทนจากงาน (Reward) อยู่ในระดับผลตอบแทนจากงานต่ำ (M=17.21, SD=5.82) และด้านความมุ่งมั่นต่องานมากเกินไป (Over Commitment) อยู่ในระดับความมุ่งมั่นต่องานปานกลาง (M=15.11, SD=2.39)

3. ปัจจัยคุณภาพชีวิต (OQL)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยคุณภาพชีวิต	M	SD	การแปลผล
ด้านร่างกาย	24.55	3.46	คุณภาพชีวิตปานกลาง
ด้านจิตใจ	19.37	2.42	คุณภาพชีวิตปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	10.86	1.91	คุณภาพชีวิตไม่ดี
ด้านสิ่งแวดล้อม	28.49	4.36	คุณภาพชีวิตปานกลาง
รวม	83.3	10.12	คุณภาพชีวิตปานกลาง

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M=83.3, SD=10.12$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงที่สุดคือ ด้านสิ่งแวดล้อม ($M=28.49, SD=4.36$) รองลงมาคือ ด้านร่างกาย ($M=24.55, SD=3.46$) และด้านจิตใจ ($M=19.37, SD=2.42$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ($M=10.86, SD=1.91$)

4. ปัจจัยความสามารถในการทำงาน (WAI)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยความสามารถในการทำงาน

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม	M	SD	การแปลผล
1. ความสามารถในการทำงานของท่านปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถในการทำงานที่ดีที่สุดที่ผ่านมา	6.69	1.51	
2. ความสามารถในการทำงานเมื่อคำนึงถึงลักษณะงาน	4.53	1.23	
3. การเจ็บป่วยด้วยโรคที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์	6.55	0.92	
4. การประเมินความสามารถที่ลดลงเมื่อเจ็บป่วยด้วยโรค	5.59	0.62	
5. จำนวนการลาพักในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา	4.49	0.62	
6. การประเมินตนเองโดยคาดการณ์ไปอีก 2 ปีข้างหน้า	6.33	1.38	
7. แหล่งสนับสนุนทางด้านจิตใจ	3.35	0.72	
รวม	32.05	4.62	ความสามารถในการทำงานปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนของปัจจัยความสามารถในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M=32.05, SD=4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการทำงานปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถในการทำงานที่ดีที่สุดที่ผ่านมา ($M=6.69, SD=1.51$) การเจ็บป่วยด้วยโรคที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ ($M=6.55, SD=0.92$) การประเมินตนเองโดยคาดการณ์ไปอีก 2 ปีข้างหน้า ($M=6.33, SD=1.38$) การประเมินความสามารถที่ลดลงเมื่อเจ็บป่วยด้วยโรค ($M=5.59, SD=0.62$) ความสามารถในการทำงานเมื่อคำนึงถึงลักษณะงาน ($M=4.53, SD=1.23$) จำนวนการลาพักในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา ($M=4.49, SD=0.62$) และแหล่งสนับสนุนทางด้านจิตใจ ($M=3.35, SD=0.72$)

5. ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา สูงสุดเข้ามาก่อน คือ ผลตอบแทนจากงาน (X_{10}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.238 ($p < .05$) และมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ปรับปรุง (R^2_{adj}) ร้อยละ 5.40 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย (X_{12}) เข้าไปพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เพิ่มขึ้นเป็น 0.279 ($p < .05$) มีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ปรับปรุง (R^2_{adj}) ร้อยละ 7.30 และเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (X_{14}) เข้าไปพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เพิ่มขึ้นเป็น 0.304 ($p < .05$) และมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ปรับปรุง (R^2_{adj}) ร้อยละ 8.60

ตาราง 4 สัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ที่สัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E _b	t	P-value	
ผลตอบแทนจากงาน (Reward) (X_{10})	-0.162	0.038	-0.205	-4.239*	<0.001
ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย (X_{12})	0.197	0.064	0.148	3.061*	0.002
ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (X_{14})	0.457	0.176	0.121	2.596*	0.010

ค่าคงที่ = 26.461 ; $R = 0.304$; $R^2 = 0.092$; $R^2_{adj} = 0.086$; $S.E_{est} = 4.401$

จากตาราง 4 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ผลตอบแทนจากงาน (X_{10}) ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย (X_{12}) และปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (X_{14}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.304 ประสิทธิภาพของการพยากรณ์ปรับปรุง ร้อยละ 8.60 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ เท่ากับ 4.401 โดยตัวแปรพยากรณ์ ผลตอบแทนจากงาน (X_{10}) ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย (X_{12}) และปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (X_{14}) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ -0.162, 0.197 และ 0.457 ตามลำดับ

สมการพยากรณ์ความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา (Y) ในรูปคะแนนดิบคือ $\hat{Y} = 26.461 - 0.162 X_{10} + 0.197 X_{12} + 0.457 X_{14}$

อภิปรายผล

1. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม คือ ผลตอบแทนจากงานส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงให้เห็นว่า ผลตอบแทนจากงานมีผลในทิศทางตรงกันข้ามกับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา จากการที่พบว่าผลตอบแทนจากงานเป็นตัวแปรพยากรณ์ความสามารถในการทำงานของบุคลากรนั้นอาจเนื่องมาจากความรู้สึกในการทำงานของบุคลากรนั้นไม่ได้คาดหวังค่าตอบแทนที่มากขึ้นแล้วจะสามารถในการทำงานได้เพิ่มขึ้น ซึ่งปัจจุบันผลตอบแทนจากการทำงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตจังหวัดยะลานั้นมีทั้งเงินเดือน ค่าเสี่ยงภัย และ อายูราชการทวีคูณ (เพิ่มอายูราชการเป็น 2 เท่าในระยะเวลาที่รับราชการใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ จังหวัดปัตตานี ยะลา และ นราธิวาส) ซึ่งความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับนั้นไม่ว่าจะมากหรือน้อย จะนำมาเทียบกับความเสี่ยงต่อชีวิตตนเอง ครอบครัว ตลอดจนสุขภาพทางด้านจิตใจ ในการทำงานที่จำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในพื้นที่ไม่ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Puttachat (2007) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแพทย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อศึกษา

ระดับคุณภาพชีวิต และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของแพทย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งต้องปฏิบัติงานอยู่ท่ามกลางภาวะวิกฤต ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจรายได้เป็นปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมของแพทย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Tzeng, Chung, Lin, & Yang (2012) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านจิตสังคมและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลทหาร ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านจิตสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลทหาร 3 แห่งทางตอนใต้ของประเทศไต้หวัน พบว่า ค่า ERI ratio ของบุคลากรทางการแพทย์ชายและหญิงมีค่าที่สูงซึ่งเสี่ยงต่อการเกิดผลเสียทางสุขภาพจิตและสุขภาพกายกับบุคลากรทางการแพทย์ทั้งชายและหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากร ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา มีความรู้สึกเมื่อเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ในขณะที่ท่านปฏิบัติงานอยู่คือ มีความหวาดกลัว หวาดระแวง เป็นกังวล เป็นห่วงในชีวิตและทรัพย์สิน ร้อยละ 41.43 ไม่กล้าออกไปปฏิบัติหน้าที่ ร้อยละ 32.86 และอยากโอนย้ายเข้าจังหวัด หรือ ย้ายออกนอกพื้นที่ ร้อยละ 25.71 และมีส่วนถึงความรู้สึกต่อการแต่งกายไปทำงานโดยใช้เครื่องแบบในการปฏิบัติงานคือ ใส่เครื่องแบบบางครั้งเพราะรู้สึกปลอดภัยในการทำงานในพื้นที่ ร้อยละ 43.81 ไม่ใส่เครื่องแบบเพราะกลัวเป็นจุดเด่นมากเกินไป ร้อยละ 18.81 สิ่งสะท้อนเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นปัญหาที่อาจจะก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ และส่งผลไปถึงระดับความสามารถในการทำงานของบุคลากร ดังนั้นควรมีการเฝ้าระวังสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นสิ่งคุกคามต่อสุขภาพอนามัยและความสามารถในการทำงานของบุคลากร พร้อมกับการส่งเสริมและคงไว้ซึ่งความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ท่าปัจจุบันให้ยาวนานขึ้น

2. คุณภาพชีวิต

การศึกษาครั้งนี้พบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิต คือ ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านร่างกายมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตด้านร่างกายมีผลในทิศทางเดียวกันกับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา โดยบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา มีระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bukvova, & Helena (2010) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตกลุ่มวิสัญญีแพทย์และกลุ่มที่ไม่ใช่วิสัญญีแพทย์ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านร่างกายของกลุ่มวิสัญญีแพทย์และกลุ่มที่ไม่ใช่วิสัญญีแพทย์มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนคือ 72.97 11.78 และ 77.17 11.78 และคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน คะแนนคือ 66.44 13.66 และ 71.79 11.48 ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mariza, Mirna, Andrea, Viviane, Efigenia, Andrea, & Raquel (2014) ศึกษาการทำงานด้านจิตสังคมและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านสาธารณสุข: กรณีศึกษาแบบภาคตัดขวางกับบุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขพบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง และมีกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 15.4 มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดี นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า มีความสัมพันธ์ในส่วนของเงื่อนไขด้านการทำงานของสมรรถนะทางร่างกายที่ต่ำลงและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดีของบุคลากรด้านสาธารณสุข เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Kulnarong (2009) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับคุณภาพชีวิต ของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยในจังหวัดนราธิวาส พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความชุกของความเครียดจากการทำงานแบบ High strain 5.2% Active 19.0% Passive 17.6% และ Low Strain 58.2% และมีระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 74.4% และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wattanarat (2010) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเปรียบเทียบกรณีโรงพยาบาลขนาดใหญ่ 3 แห่งในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี ซึ่งพบว่าบุคลากรโรงพยาบาลที่ศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดยะลา ได้เน้นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง

ชีวิตครอบครัว ซึ่งบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ล้วนมีส่วนสำคัญในการช่วยเหลือ และเป็นพี่เลี้ยงของชาวบ้าน ประกอบกับด้านความมั่นคงตามแนวชายแดนได้มีหน่วยงานราชการทำงานแบบบูรณาการร่วมกันในหลายกิจกรรมมีการประสานร่วมงานกับบุคลากรด้านสาธารณสุขอย่างต่อเนื่องท่ามกลางสถานการณ์ความไม่สงบ ทำให้บุคลากรเกิดความอบอุ่น และมีขวัญกำลังใจ ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ให้ได้รับความเข้าใจและการสนับสนุนจากประชาชนในพื้นที่เพื่อลดช่องว่างในการปฏิบัติงานดูแลสุขภาพประชาชนให้ได้รับความเชื่อใจและเข้าใจในสถานการณ์ พร้อมกันนี้เพื่อให้ประชาชนได้รับรู้ถึงเจตคติที่ต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์เพื่อประชาชนเป็นหลัก

3. สมการพยากรณ์ความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล จังหวัดยะลา

ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ผลตอบแทนจากงาน (X_{10}) ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย (X_{12}) และปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (X_{14}) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.304 ประสิทธิภาพของการพยากรณ์ปรับปรุง ร้อยละ 8.60 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ เท่ากับ 4.401 โดยตัวแปรพยากรณ์ ผลตอบแทนจากงาน (Reward) (X_{10}) ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย (X_{12}) และปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (X_{14}) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ -0.162, 0.197 และ 0.457 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kulnarong (2009) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับคุณภาพชีวิต ของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีนอนามัยในจังหวัดนราธิวาส เป็นการศึกษาแบบตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียดจากการทำงาน ระดับคุณภาพชีวิต และความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ ของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีนอนามัยในจังหวัดนราธิวาส ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับกลาง 74.4% ซึ่งบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในระดับดี 25.6% นอกจากนี้พบว่า ความเครียดจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $P < 0.01$ และด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $P < 0.05$ สมการพยากรณ์ความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา (Y) ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 26.461 - 0.162 X_{10} + 0.197 X_{12} + 0.457 X_{14}$ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Masa, Rajna, Milan, Karin, & Jadranka(2013) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตและความสามารถในการทำงานโดยการปฏิบัติงานแบบกะของพยาบาลโรงพยาบาลโครเอเชีย ของพยาบาลกลุ่มที่ปฏิบัติงานเป็นกะและกลุ่มที่ไม่ได้ปฏิบัติงานเป็นกะ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความสามารถในการทำงาน (WAI) ของกลุ่มที่ปฏิบัติงานเป็นกะและกลุ่มที่ไม่ได้ปฏิบัติงานเป็นกะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตัวแปรที่ส่งผลต่อสภาพการปฏิบัติงาน(ปฏิบัติงานเป็นกะ/ไม่ได้ปฏิบัติงานเป็นกะ) ($p < 0.05$) คือ ตัวแปรความสามารถในการทำงาน (ต่ำ/สูง) และตัวแปรคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (ไม่ดี/ดี)

การนำผลการวิจัยไปใช้

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลในจังหวัดยะลา ถึงระดับความสามารถในการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของบุคลากร เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบายในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาความสุขในการทำงาน และสร้างขีดความสามารถในการทำงานเชิงรุกในพื้นที่มากขึ้น พร้อมทั้งเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการแก้ไขกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลในจังหวัดยะลาทั้งในส่วนของภาพรวมจังหวัด รายอำเภอ หรือรายโรงพยาบาลตามความเหมาะสมด้านพื้นที่และข้อจำกัดในแต่ละชุมชนโดยผู้บริหารและหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรพิจารณากระดับคุณภาพชีวิตด้าน สิ่งแวดล้อมของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่เหตุการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ให้อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัย ตลอดจนมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับปัจจัยหรือผลกระทบที่มีต่อ คุณภาพชีวิตด้าน

สิ่งแวดล้อม ของบุคลากรในพื้นที่ จะสามารถดึงดูดและกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มสูงขึ้น อาทิ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม คือ ผลตอบแทนจากงาน ที่ถือเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลโดยตรงกับความสามารถในการทำงาน ควรที่จะพิจารณาความเหมาะสมของผลตอบแทนจากงานให้ครอบคลุม ทั้งเงินเดือน ค่าเสี่ยงภัย และ อายุราชการที่คุ้มค่า เป็นต้น

2. ควรพิจารณาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการทำงานทั้งปัจจัยด้านบวกด้านลบเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับประเมินผลสภาวะการณ์ที่ผ่านมา รวมถึงการวางแผนพัฒนารูปแบบการทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากรของโรงพยาบาล โดยปัจจัยสำคัญคือ การส่งเสริมให้ประชาชน ผู้ใช้บริการ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีความเห็น ออกเห็นใจและเข้าใจแนวทางและเหตุผลในการปฏิบัติภารกิจในช่วงสภาวะที่เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ให้ได้รับความเข้าใจและการสนับสนุนจากประชาชนในพื้นที่เพื่อลดช่องว่างในการปฏิบัติงานดูแลสุขภาพประชาชนให้ได้รับความเข้าใจและเข้าใจในสถานการณ์ ประชาชนได้รับรู้ถึงเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ที่มุ่งมั่นทำเพื่อประชาชนเป็นหลัก ประกอบกับ ผู้บริหารควรเน้นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจของบุคลากรรวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความเข้าใจ และเจตคติต่อการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่มีผลโดยตรงกับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในพื้นที่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาประเด็นเดียวกันในหลากหลายรูปแบบทั้งการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสนทนากลุ่ม (Focus Group) รวมถึงการร่วมสังเกตการณ์ จะทำให้สามารถศึกษาระดับความสามารถในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งในเชิงลึกและภาพกว้างได้ดีมากยิ่งขึ้น อีกทั้งควรศึกษาในรูปแบบของการศึกษาเปรียบเทียบ เพื่อให้เห็นความแตกต่างทั้งในเชิงพื้นที่ และระยะเวลาในการเก็บข้อมูล เช่น ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างระดับความสามารถในการทำงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกับโรงพยาบาลประจำอำเภอในพื้นที่เดียวกัน หรือ กรณีเวลาที่เกิดเหตุการณ์ไม่สงบในภาวะฉุกเฉิน และภาวะปกติ นอกจากนี้ ควรศึกษาต่อถึงปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อความสามารถในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนอกเหนือจากประเด็นที่ศึกษาในครั้งนี้

References

- Buapeth, A. (2007). Environmental Factors in Psychosocial Work Environment Effects to the Relationship Between Mental Health Problems and Job Satisfaction of the Garment Workers in the Large Sized Factory. *Journal of Health Science*, 42(1), 5-17.
- Bukvova, H. (2010). *Studying Research Collaboration: a Literature Review*. Sprouts: Working Papers on Information Systems. 10, 3. Retrieved from <http://sprouts.aisnet.org/10-3>.
- Ilmarinen, J., Tuomi, K., & Seitsamo, J. (2005). New Dimensions of Work Ability. *Elsevier International Congress*, 1280, 3-8.
- Isra News Institute. (2009). *Unrest Situation in the Three Southern Border Provinces 2009*. Retrieved on 25th December 2012. from <http://www.tjanew.org/cms/index.php>.
- Kaewboonchoo, O., Saleekul, S., & Tompuksa, M. (2007). The Relationship Between General Characteristics and Work Ability in Chemical Truck Drivers. *Journal of Nursing Science and Health*, 35(2), 62-71.
- Kitpreedaborisut, B. (1997). *Research Methodology in Social Sciences*. 7thed. Bangkok: Charoen Phon Press.
- Kulnarong, S. (2009). *Relationships Between Occupational Stress and Quality of Life of Health Personnel Working in Health Centres in Narathiwat Province*. Thesis of the Master of



Science, the Department of Occupational Medicine Prince of Songkla University, Songkla.

- Mahatnirankul, S. Tantipiwatanasakul, W., Poompaisal, W. Wongsuwan, K., Pornmanajirangkul R. (1997). *Indicator of Quality of Life by the World Health Organization, Thai Version*. The Project of Creating a Software Package for Surveying Mental Health in the Area in 2002. Suanprung Psychiatric Hospital: Chiang Mai.
- Mariza, A.B.T., Mirna, R.B., Andrea, M.D.V., Viviane, E.G., Efigenia, F. E.F., Andrea, M.E.de.B.L.M., & Raquel, C.F. (2014). Psychosocial Work Conditions and Quality of Life among Primary Health Care Employees: a Cross Sectional Study. *Health and Quality of Life Outcomes*, 12, 72.
- Masa, S., Rajna, G., Milan, M., Karin, J., & Jadranka, M. (2013). Shift Work, Quality of Life and Work Ability among Croatian Hospital Nurses. *Original Scientific Paper*, 37(2), 379-384.
- Phusee-Orn, S. (2008). *Statistics Package for the Social Sciences*. Kalasin: Prasarn Press.
- Puttachat, P. (2007). *Factors Influencing Quality of Life of Physicians in the Three Southern Border Provinces of Thailand*. Research Report of the Department of Family Medicine. *Songkhla: Hatyai Regional Hospital*, 25(1), 29-37.
- Rajna, G., Milan, M., Bojana, K., & Jadranka, M. (2009). Work-Related Stress, Education and Ability among Hospital Nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 65(10), 2056-2066.
- Tzeng, D., Chung, W., Lin, C., & Yang, C. (2012). Effort-Reward Imbalance and Quality of Life of Healthcare Workers in Military Hospitals: a Cross-Sectional Study. *BMC Health Services Research*, 12, 309.
- Wattanarat, P. (2010). *The Relationship Between Quality of Working Life and Commitment to Organization: Comparative Study of 3 Large Hospitals in the Municipality of Ubon Ratchathani, Muang District, Ubon Ratchathani Province*. Thesis of the Master of Public Administration, the Department of Public Administration, Ubon Ratchathani University, Ubon Ratchathani.