ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น หลังการเป็นสถาบันในกำกับของรัฐ

Factors associated with quality of work life among Sirindhorn college of Public Health, Khon kaen personals after establishing to national university

จารีลักษณ์ หินซุย[1] กฤชกันทร สุวรรณพันธุ์[1] วีระชาติ ยุทธชาวิทย์[1] ปฐมาวดี ดวงกันยา[2]

Jareeluk Hinsui[1] Kritkantorn Suwannaphant[1] Weerachat Yudthachawit1[1] Pattamawadee Duangkanya[2]

(Received: June 13,2020; Accepted: July 30,2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น (วสส.ขอนแก่น) หลังจากเป็นสถาบันในกำกับของรัฐ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 ราย โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ในเดือน พฤษภาคม 2563 นำเสนอด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสมการถดถอยพหุโลจีสติก ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก (54.00%) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ เพศ ($OR_{adjusted}$ 3.02, p-value = 0.004, 95% CI [1.42, 6.37]) และรายได้ ($OR_{adjusted}$ 3.72, p-value = 0.002, 95% CI [1.63, 8.52]) ข้อเสนอแนะ ควรให้ความช่วยเหลือในกลุ่มบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตระดับต่ำ และส่งเสริมการดำเนินการชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง ในกลุ่มที่มีรายได้ต่ำ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน สถาบันในกำกับของรัฐ ความเครียด

Abstracts

cross-sectional survey study aimed to identify factors associated with quality of work-life (QOWL) among Sirindhorn College of Public Health, Khon kaen (SCPHKK) personals after establishing to a national university. 150 participants were recruited by purposive random sampling. The data collected via questionnaires in May 2020. Results of the study were presented as frequency, percentage, mean, standard deviation, median, minimum, maximum, and multiple logistic regression models (with 95% CI) were administered to determine the possible associated factors to QOWL. The result revealed that half of them have a QOWL presented at a high level (54.00%). The factors associated with QOWL including gender ($OR_{adjusted}$ 3.02, p-value = 0.004, 95% CI [1.42, 6.37]), and income ($OR_{adjusted}$ 3.72, p-value = 0.002, 95% CI [1.63, 8.52]). Suggestion: The SCPHKK should assisting and counseling among personnel with high to severe of stress level. The sufficiency economy lifestyle should be promoted. in the low-income group.

Keywords: Quality of work-life, national university, stress

[1] อาจารย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

[2] นักศึกษา วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ได้ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา โดยมุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย[1] โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในองค์กรที่บุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน รวมถึงทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง จากการที่มีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน มีความยืดหยุ่นของกำลังคนมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนบุคลากรมีมากขึ้น ซึ่งจะเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานเพิ่มขึ้น ช่วยลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี[2]

วสส.ขอนแก่น อยู่ภายใต้สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (สบช.) เป็นสถาบันการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพ ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ต่อมาในปี พ.ศ. 2562 ได้มีพระราชบัญญัติกำหนดสถานภาพของสถาบันพระบรมราชชนกให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง เพื่อให้สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษาเฉพาะทางที่มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงสาธารณสุข[3] ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างที่อาจจะมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น โครงสร้าง ตำแหน่ง ระบบการทำงาน รายได้และประโยชน์ตอบแทนความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวสส.ขอนแก่น ภายหลังจากการเป็นสถาบันในกำกับของรัฐ ซึ่งยังมีการศึกษาอยู่อย่างจำกัด เพื่อเป็นข้อมูลในการนำไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงวางแผน ธำรงรักษากำลังของบุคลากรในวสส.ขอนแก่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสอนและสายสนับสนุน วสส.ขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรวสส.ขอนแก่น จำนวน 157 คน กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ถูกเลือกอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คำนวณโดยใช้สูตรคำนวณตัวอย่างได้ขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ 136 คน แต่เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างที่มากพอจึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของวสส.ขอนแก่น เลขที่ใบรับรอง HE6320010

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ใช้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไป

ประกอบด้วย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานทั้งหมด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่วสส.ขอนแก่น ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน รายจ่ายต่อเดือน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) อายุ หมายถึง อายุของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวสส.ขอนแก่น นับจำนวนเต็มเป็นปี (ถ้าเกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี) วัดเป็นอัตราส่วนสเกล (Ratio scale) เก็บข้อมูลแบบต่อเนื่อง (Continuous data) และนำเสนอเป็นข้อมูลแบบแจงนับ (Category data)

2) ระดับการศึกษา หมายถึง การจบการศึกษาในระดับสูงสุดขณะทำแบบสอบถาม

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวสส.ขอนแก่น มีระดับการวัดเป็นอันดับสเกล (Ordinal scale) แบ่งเป็น 1)ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ระดับปริญญาตรี 3)ระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า เป็นข้อมูลแบบแจงนับ (Category data)

3) สายงานปัจจุบัน หมายถึง ตำแหน่งปัจจุบันในการปฏิบัติงานที่วสส.ขอนแก่น มีระดับการวัดเป็นนามสเกล (Nominal scale) แบ่งเป็น 1)สายอาจารย์ 2)สายสนับสนุน

4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานทั้งหมด หมายถึงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานทั้งหมดตั้งแต่เริ่มทำงาน ระดับการวัดเป็นอัตราส่วนสเกล (Ratio scale) เก็บข้อมูลแบบต่อเนื่อง (Continuous data) นำเสนอข้อมูลแบบแจงนับ (Category data)

5) ระยะเวลาใน วสส.ขอนแก่น หมายถึงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มทำงานในวสส.ขอนแก่น ระดับการวัดเป็นอัตราส่วนสเกล (Ratio scale) เก็บข้อมูลแบบต่อเนื่อง (Continuous data) นำเสนอข้อมูลแบบแจงนับ (Category data)

6) รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ หรือเงินเดือน รวมค่าตอบแทนอื่นๆที่ได้รับในแต่ละปี ระดับการวัดเป็นอัตราส่วนสเกล (Ratio Scale) เก็บข้อมูลแบบต่อเนื่อง (Continuous data) นำเสนอข้อมูลแบบแจงนับ (Category data)

7) รายจ่ายต่อเดือน หมายถึง รายจ่ายต่างๆ ที่ต้องจ่ายต่อเดือน มีระดับการวัดเป็นอัตราส่วนสเกล (Ratio Scale) เก็บข้อมูลแบบต่อเนื่อง (Continuous data) นำเสนอข้อมูลแบบแจงนับ (Category data)

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ประกอบไปด้วย รายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากสังคม ภาระอิสระจากงาน ลักษณะการบริหารงาน และ ความภูมิใจในองค์การ

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม

2. นำแนวคิดที่ได้จากการศึกษา มาสร้างแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมเนื้อหาและสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการ

3. นำแบบสอบถามที่ร่างขึ้นนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามทั้งในแง่ของวัตถุประสงค์ ภาษาที่ใช้และความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรนอกกลุ่มที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยใช้พื้นที่ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน

6. นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยที่ความเที่ยงมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.7 ขึ้นไป จึงจะยอมรับว่ามีความเที่ยงตรงที่เชื่อถือได้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2543)[4] โดยได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ประมวลผล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

ใช้วิเคราะห์ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงานปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานทั้งหมด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่วสส.ขอนแก่น รายได้ต่อเดือน รายจ่ายต่อเดือน กรณีข้อมูลแจงนับ ใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ (Frequency)

ร้อยละ (Percentage) กรณีข้อมูลต่อเนื่องใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum)

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก (Multiple logistic regression) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยวิเคราะห์คราวละหลายตัวแปร นำตัวแปรที่ผ่านการคัดเลือกในขั้นตอนการวิเคราะห์อย่างหยาบ (Crude analysis) เข้าสู่โมเดล Multiple logistic regression ในการวิเคราะห์ผลที่ได้คือ Adjusted odds ratio พร้อมความเชื่อมั่น 95% CI (Confidence interval) และ P-value ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 73.33 มีอายุเฉลี่ย 45.78 ปี (± 9.18 ปี) ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 39.33 การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ร้อยละ 52.00 ตำแหน่งในปัจจุบัน ส่วนใหญ่เป็นวิทยาจารย์ ร้อยละ 24.00 มีรายได้เฉลี่ยเท่ากับ 32,512.44 บาท (S.D. ±19,055.89) มีรายจ่ายเฉลี่ยเท่ากับ 21,950.61 บาท (S.D. ±11,648.97) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรวสส.ขอนแก่น (n=150)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	40	26.67
หญิง	110	73.33
อายุ(ปี)		
< 29	10	6.67
30-39	30	20.00
40-49	51	34.00
≥50	59	39.33
Mean ± S.D.: 45.78 ± 9.18, (Min: Max) (25: 59)		
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	20.00
ปริญญาตรี	42	28.00
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	78	52.00
ตำแหน่งปัจจุบัน		
ทันตแพทย์	15	10.00
เภสัชกร	13	8.67
พยาบาลวิชาชีพ	7	4.67
วิทยาจารย์	36	24.00
ข้าราชการสายสนับสนุน	15	10.00
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	31	20.67
ลูกจ้างประจำ	12	8.00
ลูกจ้างชั่วคราว	2	1.33
ลูกจ้ารายคาบ	19	12.67
รายได้ต่อเดือน เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทนอื่นๆ (บาท)		
< 15,000	13	8.67
15,000-19,999	44	29.33

ตารางที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรวสส.ขอนแก่น (n=150)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
20,000-29,999	20	13.33
≥ 30,000	73	48.67
Mean ± S.D.: 32,512.44 ± 19,055.89, (Min: Max) (9,000: 88,070)		
รายจ่ายต่อเดือน (บาท)		
น้อยกว่า 5,000	2	1.33
5,000-9,999	15	10.00
10,000-14,999	26	17.33
≥15,000	107	71.33
Mean ± S.D.: 21,950.61 ± 11,648.97, (Min: Max) (2,000: 60,000)		

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร วสส.ขอนแก่น

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร วสส.ขอนแก่น (n=150)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับ
รายได้และประโยชน์ตอบแทน	3.30	0.80	ปานกลาง
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.22	0.98	มาก
โอกาสพัฒนาตนตามศักยภาพ	3.67	0.97	มาก
ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.35	0.95	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับจากสังคม	3.81	0.81	มาก
ภาระอิสระจากงาน	3.82	0.88	มาก
ลักษณะการบริหารงาน	3.68	0.90	มาก
ความภูมิใจในองค์การ	3.88	0.67	มาก
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	3.68	0.86	มาก

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร วสส.ขอนแก่น

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ เพศ ($OR_{adjusted}$ 3.02, p-value = 0.004, 95% CI [1.42, 6.37]) และรายได้ ($OR_{adjusted}$ 3.72, p-value = 0.002, 95% CI [1.63, 8.52]) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร วสส.ขอนแก่น

ปัจจัย	จำนวน	%คุณภาพชีวิตระดับดี	Crude OR	OR Adj.	95% CI	P -Value
เพศ						0.004
ชาย	40	40.00				
หญิง	110	59.09	3.17	3.02	1.42 to 6.37	
รายได้(บาท)						0.002
<15,000	34	32.35				
≥15,000	116	60.34	3.81	3.72	1.63 to 8.52	

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร วสส.ขอนแก่น จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (Mean=3.68, S.D. =0.86) ยกเว้นด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต้องมีข้อบ่งชี้ต่าง ๆ เช่น การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)[2] การที่บุคลากรทั้งสายอาจารย์และสายสนับสนุน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะในระบบบริหารของ วสส.ขอนแก่น ไม่มีค่าตอบแทนในตำแหน่งบริหาร เช่น หัวหน้าฝ่าย ประธานหลักสูตร รองผู้อำนวยการ หรือในตำแหน่งอาจารย์ของ วสส.ขอนแก่น ไม่ได้มีค่าตอบแทนเท่ากับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รวมถึงจากผลการศึกษาพบว่ายังมีบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างรายคาบ อยู่ถึง 14.00% ทำให้ไม่สามารถเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่ทำอยู่เนื่องจากเป็นการจ้างแบบชั่วคราวและรายคาบ จึงทำให้ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง เกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพมุ่งส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าปล่อยให้เป็นคนล้าหลัง บุคลากรต้องได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้นเปิดโอกาสให้ได้มีความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพและงานที่ได้รับ[2] ผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลเครือข่ายภาคกลาง 1 สถาบันพระบรมราชชนก[5] ที่พบว่าคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean=3.67, S.D. =0.53) รวมถึงผลการวิจัยสอดคล้องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงาน ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่า โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง สาธารณสุข[6] อยู่ในระดับสูง (Mean=3.85, S.D. =.565) และสอดคล้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ลูกจ้างในมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก[7]

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร วสส.ขอนแก่น จากผลการศึกษาพบว่า เพศ และรายได้ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร วสส.ขอนแก่น โดยในการศึกษาครั้งนี้พบว่า เพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าเพศชาย ผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของเพศชายและเพศหญิงในพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชายและมีส่วนร่วมในองค์กรมากกว่าเพศชาย[8] รวมถึงผลการวิจัยสอดคล้องกันการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของปัจจัยเรื่องเพศที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่พบว่า เพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าเพศชาย[9] ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้นั้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้มากกว่าจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่า เป็น 3.72 เท่า ความพึงพอใจในเรื่องรายได้หรือค่าตอบแทนถือเป็นเรื่องสำคัญ เพราะถ้าความพึงพอใจเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนมีอยู่ต่ำ ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานก็จะต่ำด้วย[2] ผลการวิจัยสอดคล้องกันการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลเครือข่ายภาคกลาง 1 สถาบันพระบรมราชชนก[5] ที่พบว่า รายได้พิเศษ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล ได้ร้อยละ 80.1 (R_2 = 0.801, F = 4.176, p < .05) รวมถึงผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงาน ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข[6] ที่พบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p <.05) ด้านการศึกษาการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม[7] รวมถึง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเอกชนในอินเดียพบว่า อายุ ประสบการณ์ รายได้ และระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน[13]

ข้อเสนอแนะ

วสส.ขอนแก่น ควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยการวางแผนงานเป็นการพัฒนาในระยะยาว และมีดำเนินการอย่างจริงจัง รวมถึงควรมีการจัดบทบาทภารกิจและโครงสร้าง เพื่อการกระจายภาระงานให้เหมาะสม และเป็นธรรม

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณจากวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ที่สนับสนุนทุนในการวิจัยและบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ .(2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
2. Walton. (1975). Criteria for Quality of Working Life. In Loues E.Davis and Albert B.Cherns (eds.). The Quality of Working Life. New York: Free Press.
3. พระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 (2562, 5 เมษายน).ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 43 ก. หน้า 40-65.
4. บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2543) **รวมบทความการวิจัยการวัดผลและประเมินผล.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศรีอนันต์.
5. กมลรัตน์ เทอร์เนอร์ ดวงเนตร ธรรมกุล มาสริน ศุกลปักษ์ และรัชนี ศุจิจันทรรัตน์ .(2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ของอาจารย์พยาบาล เครือข่ายภาคกลาง 1 สถาบันพระบรมราชชนก. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข. 25(3)184-198.
6. ลักขณา ศิรถิรกุล, วาสนา อูปป้อ, และจรูญลักษณ์ ป้องเจริญ.(2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี;24(1):10-21.
7. วาริณีโพธิราช .(2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
8. Schoepke, J., Hoonakker, P. L. T., & Carayon, P. (2004). Quality of Working Life among Women and Men in the Information Technology Workforce. Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting, 48. doi: 10.1177/154193120404801404.
9. Ganesh, S., & Mangadu Paramasivam, G. (2014). Effects of masculinity-femininity on quality of work life: Understanding the moderating roles of gender and social support. Gender in Management: An International Journal, 29. doi: 10.1108/GM-07-2013-0085.
10. Ahmad, S. (2017). the co-relation between QWL and demographic factors of private university employees in India. people: international journal of social sciences, 3, 286-305. doi: 10.20319/pijss.2017.32.286305.