

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม

พรรณี วัตรเศรษฐ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบริหาร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร รพ.สต. เปรียบเทียบปัจจัยด้านบุคคลของบุคลากร รพ.สต. กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร ปัจจัยสิ่งแวดล้อม กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และหาข้อเสนอแนะในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้แก่บุคลากรใน รพ.สต. จังหวัดสมุทรสงคราม กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. จำนวน 130 คน เก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนมกราคม ถึงมีนาคม พ.ศ. 2561 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, ANOVA และ Pearson's Product Moment Correlation

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารของ รพ.สต. อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับสูง บุคลากรสาธารณสุขใน รพ.สต. มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ณ รพ.สต. ปัจจุบัน ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ($P\text{-value} > 0.05$) ปัจจัยการบริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} < 0.01$) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร รพ.สต. ในระดับสูง ($r = 0.73$) โดยปัจจัยการบริหาร ด้านการบริหารจัดการ และด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} < 0.01$) ในระดับปานกลาง ($r = 0.66$ และ 0.54) ตามลำดับ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} < 0.01$) กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง ($r = 0.75$) โดยปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านสถานที่ ด้านคน ด้านระบบการทำงาน และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} < 0.01$) ในระดับปานกลาง ($r = 0.52, 0.68, 0.69$ และ 0.60) ตามลำดับ ในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่บุคลากร รพ.สต. มีข้อเสนอว่าควรปรับปรุงหรือสร้างสภาพแวดล้อมของ รพ.สต. ให้ดีขึ้น พิจารณาเพิ่ม/เกลี่ยอัตรากำลังคนใน รพ.สต. ให้เหมาะสมขึ้น และควรจัดอบรม/ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานเพิ่มขึ้น

จากผลวิจัยดังกล่าว ควรพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และปรับปรุงปัจจัยการบริหารและปัจจัยสิ่งแวดล้อม ของ รพ.สต. ให้ดีขึ้น

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

* นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม

Corresponding author: พรรณี วัตรเศรษฐ์ Email: panneev@gmail.com

Quality of Work Life of Tambon Health Promoting Hospitals Personnel, Samut Songkhram Province

Punnee Wattasate*

Abstract

This survey research was to study administrative and environmental factors, and quality of work life of tambon health promoting hospitals (THPH) personnel, compare individual factors and quality of work life. Moreover, it also aimed to study relationship between administrative factors, environmental factors and quality of work life of THPH personnel, Samut Songkhram Province. Besides, it required to seek suggestions regarding to quality of work life creation for THPH personnel. Sample group was 130 health personnel working at THPH in Samut Songkhram Province. Data collecting was implemented during January – March 2018 and analyzed by descriptive statistics and inferential statistics including t-test, Analysis of variance, and Pearson's product moment correlation. The results showed as follows:

Administrative factor was at moderate level, and environmental factor was at high level. Working life quality of health personnel was at high level. Comparison of individual factors and working life quality discovered that sex, age, marital status, educational level, income, position, and work experience at current THPH had no statistically significant difference ($P\text{-value} > 0.05$). Administrative factors had positive statistically significant correlation ($P\text{-value} < 0.01$) at high level ($r = 0.73$) with quality of work life of health personnel. Administrative factors; management and job aspect had positive statistically significant correlation ($P\text{-value} < 0.01$) at moderate level ($r = 0.66$ and 0.54), respectively. Environmental factors had positive statistically significant correlation ($P\text{-value} < 0.01$) at high level ($r = 0.75$) with quality

* Public Health Technical Officer, Professional Level, Samut Songkhram Provincial Public Health Office
Corresponding author: Punnee Wattasate Email: panneev@gmail.com

of work life of health personnel. Environmental factors; place, person, working system and organizational culture aspect had positive statistically significant correlation (P-value < 0.01) at moderate level ($r = 0.52, 0.68, 0.69$ and 0.60), respectively. Quality of Work life creation for health personnel at THPH, there should be better improve or create environment at THPH, increase / equalize manpower to appropriate, and should be provide training / encouraging staff to increase their knowledge of work.

According to the study's results, there should be develop a better quality of life, and Improve administrative, and environmental factors at THPH to improvement.

Keywords: Quality of work life, Health personnel, Tambon health promoting hospital

บทนำ

ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับบุคลากรขององค์กรนั้น ๆ องค์กรที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพงานที่ดี บุคลากรในองค์กรนั้นต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข⁽¹⁾ การเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญ เพราะการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร จะทำให้คุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้น ลดต้นทุนการผลิต มีการติดต่อสื่อสารในองค์กรให้ดีขึ้น เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลดอัตราการขาดงาน การลาออก เกิดความร่วมมือในองค์กร⁽²⁾ เกิดความสุขในการทำงาน ผูกพันต่อองค์กร แต่ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดี ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา เช่น การขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่ให้ความร่วมมือ และอาจจะต้องสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กรไป⁽³⁾

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เป็นหน่วยงานทางด้านสุขภาพที่มีบุคลากรสาธารณสุขเป็นผู้รับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยตรง ดังนั้นก่อนที่บุคลากรสาธารณสุข รพ.สต. จะสามารถไปพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้อื่นได้ จำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขให้ดีกว่าก่อน จังหวัดสมุทรสงครามมีเจ้าหน้าที่ รพ.สต. เป็นผู้ให้บริการดูแลสุขภาพประชาชนในระดับปฐมภูมิกระจายอยู่ทุกตำบล

เป็นผู้ขับเคลื่อนงานของกระทรวงสาธารณสุขงานหลายอย่างจะไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จได้เลย ถ้าไม่มีเจ้าหน้าที่ รพ.สต. และเจ้าหน้าที่ดังกล่าวต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จึงจะขับเคลื่อนงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดผลในทางที่ดี ดังนั้น จึงได้มีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร รพ.สต. จังหวัดสมุทรสงคราม ตลอดจนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อนำผลหรือข้อเท็จจริงที่ได้ มาเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขใน รพ.สต. ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวมต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบริหาร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร รพ.สต.
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านบุคคลของบุคลากร รพ.สต. กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร รพ.สต.
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบริหารและปัจจัยสิ่งแวดล้อม กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร รพ.สต.
4. เพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่บุคลากร รพ.สต.

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานประจำที่ รพ.สต. จังหวัดสมุทรสงคราม 49 รพ.สต. จำนวน 189 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1967) ซึ่งใช้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มที่ 0.05 ดังนั้นในการศึกษานี้ควรใช้ขนาดตัวอย่าง 129 คน แต่ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยจะใช้ขนาดตัวอย่าง 130 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic random sampling) สุ่มในทุกๆ 2 ตัวอย่าง (Random Start)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไป ปัจจัยการบริหาร (การบริหารจัดการ และลักษณะงาน) ปัจจัยสิ่งแวดล้อม (สถานที่ คน ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร) คุณภาพชีวิตการทำงาน (ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาบุคลากร ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล ชีวิตโดยรวม และการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม) และข้อเสนอแนะในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้แก่บุคลากร รพ.สต. ในด้านต่างๆ เครื่องมือดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องในแต่ละข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 และวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ของมาตรวัดโดยใช้วิธีการวัดความสอดคล้องภายในแบบครอนบาค อัลฟา (Cronbach's Alpha) ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความ

เชื่อถือของแบบวัดปัจจัยด้านการบริหาร = 0.76 แบบวัดปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม = 0.91 และแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน = 0.86

เก็บรวบรวมข้อมูล ในเดือนมกราคม ถึง มีนาคม พ.ศ. 2561

วิเคราะห์ข้อมูล เปรียบปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา (ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติเชิงวิเคราะห์ ได้แก่ Independent t-test, Analysis of variance : ANOVA และ Pearson's product moment correlation

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาของการทำวิจัย วิธีการวิจัย รวมทั้งอธิบายเกี่ยวกับแบบสอบถาม ข้อคำถาม และรูปแบบการเก็บข้อมูลให้กลุ่มตัวอย่างทราบ โดยไม่มีการบังคับหรือมีแรงจูงใจใดๆ ในการให้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลทุกอย่างของกลุ่มตัวอย่างจะถูกเก็บเป็นความลับไม่มีการเปิดเผยข้อมูล และหากท่านใดไม่สมัครใจ จะเข้าร่วมการศึกษานี้ในครั้งนี สามารถถอนตัวและไม่ให้ข้อมูลได้ ผู้วิจัยได้เปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างซักถามข้อสงสัยจนมีความเข้าใจเป็นอย่างดี โดยผู้วิจัยได้ตอบคำถามต่างๆ ด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบังซ่อนเร้นจนกลุ่มตัวอย่างพึงพอใจ เต็มใจให้ข้อมูลและยินดีเข้าร่วมในการวิจัยด้วยความเต็มใจ

ผลการศึกษา

ปัจจัยด้านบุคคลของบุคลากร รพ.สต. พบว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 66.2 เป็นเพศหญิง มีอายุ 40 – 49 ปี มากที่สุด ร้อยละ 35.4 รองลงมาอายุ

ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป และน้อยกว่า 40 ปี ร้อยละ 33.1 และ 31.5 ตามลำดับ โดยเฉลี่ยมีอายุ 44.6 ปี ส่วนใหญ่ ร้อยละ 75.4 มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 80.8 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีรายได้/เดือนมากกว่า 30,000 บาท ร้อยละ 63.1 โดยเฉลี่ยมีรายได้ 34,770.0 บาท/เดือน ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวเป็นพยาบาลวิชาชีพ / เวชปฏิบัติ ร้อยละ 33.8 รองลงมา ร้อยละ 30.0, 22.4, 13.0 และ 0.8 เป็นผู้อำนวยการ รพ.สต. เจ้าพนักงานสาธารณสุข / ทันตสาธารณสุข นักวิชาการสาธารณสุข และพยาบาลเทคนิค ตามลำดับ โดยเกือบทั้งหมดเป็นข้าราชการ / พนักงานราชการ ในกลุ่มดังกล่าวนี้มีประสบการณ์การทำงานใน ณ รพ.สต.ปัจจุบัน มานานน้อยกว่า 10 – 20 ปี ร้อยละ 43.1 รองลงมามีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 20 ปี ร้อยละ 36.2 และ 20.7 ตามลำดับ โดยเฉลี่ยมีประสบการณ์ 14.0 ปี

ปัจจัยการบริหาร พบว่า ปัจจัยการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.45 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการ และด้านลักษณะงาน ก็อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.44 และ 3.46 ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 1

ปัจจัยสิ่งแวดล้อม พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.67 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านคน และด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.92 และ 3.82 ส่วนด้านสถานที่ และด้านระบบการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.49 และ 3.37 ตามลำดับ

รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยบริหาร และปัจจัยสิ่งแวดล้อมของบุคลากร รพ.สต. โดยรวม และรายด้าน (n = 130)

ปัจจัย	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ปัจจัยบริหาร	3.45	0.39	ปานกลาง
การบริหารจัดการ	3.44	0.50	ปานกลาง
ลักษณะงาน	3.46	0.43	ปานกลาง
ปัจจัยสิ่งแวดล้อม	3.67	0.50	สูง
สถานที่	3.49	0.54	ปานกลาง
คน	3.92	0.61	สูง
ระบบการทำงาน	3.37	0.59	ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์กร	3.82	0.67	สูง

คุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.38 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.98 และ 3.58 ตามลำดับ ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านชีวิตโดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.89, 3.21, 3.45, 3.42, 3.40 และ 2.80 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในแต่ละเรื่องของด้านต่าง ๆ พบผลการศึกษาดังนี้

- **ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** ทุกเรื่องอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ บุคลากรใน รพ.สต. ได้รับเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ได้จากรพ.สต. มีความเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตรา ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่าต่อความเสี่ยงในการทำงาน

- **ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย** ทุกเรื่องอยู่ในระดับสูง ได้แก่ รพ.สต. มีการกำจัดของเสีย / ของมีคม / วัสดุติดเชื้อ ตามมาตรฐานอย่างเหมาะสม มีการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโรคที่เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดสภาพที่ทำงานและจัดวางเครื่องมือ เครื่องใช้อย่างมีระเบียบ ช่วยให้การทำงานสะดวก รวดเร็วและปลอดภัย มีการบำรุงรักษา / ซ่อมแซมเครื่องมือ

เครื่องใช้ และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพดีและใช้งานได้เสมอ และมีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติในการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานและมีการนำมาปฏิบัติ

- **ด้านโอกาสในการพัฒนาบุคลากร** พบว่า มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับสูงมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานมีการประเมินผลผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ส่วนในเรื่องการทำงานใน รพ.สต. มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย ไม่ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษาหรือดูงานเมื่อมีโอกาส และไม่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

- **ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน** พบว่า เจ้าหน้าที่ รพ.สต. มั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับสูงมากที่สุด รองลงมาคือ มีโอกาสปรับปรุงตนเองเพื่อการทำงานตามเป้าหมาย และมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบมากขึ้น ส่วนในเรื่องถูกโยกย้ายตำแหน่ง / หน้าที่ความรับผิดชอบไม่เป็นไปตามกฎเกณฑ์ / ไม่ยุติธรรม และไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเนื่องจากขาดการสนับสนุนที่ดีจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง

- **ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น** พบว่า ได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดีมีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับสูงมากที่สุด รองลงมาคือ มีความพึงพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานใน รพ.สต. และได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานจากผู้ร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนในเรื่องไม่มีการประชุมปรึกษาปัญหาในการ

ทำงานใน รพ.สต. และการทำงานร่วมกัน ไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในทีมสหวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง

- **ด้านสิทธิส่วนบุคคล** พบว่า ผู้ร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อยู่ในระดับสูงมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา รับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก และได้รับการเคารพและยอมรับจากผู้อื่นในการทำงาน ส่วนในเรื่องไม่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน่วยงาน และไม่ได้รับความเสมอภาคในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

- **ด้านชีวิตโดยส่วนรวม** พบว่า บุคลากรใน รพ.สต. รู้สึกพึงพอใจกับการแบ่งเวลาในเรื่องการทำงาน ครอบครัว สังคมและเวลาส่วนตัว

การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตและครอบครัว และทำงานในหน่วยงานมากเกินไป ทำให้มีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง

- **ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม** พบว่า รพ.สต. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับสูงมากที่สุด รองลงมา รพ.สต. มีผลงานเป็นที่น่าพอใจต่อผู้มารับบริการ และ รพ.สต. ให้โอกาสหน่วยงานอื่นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสุขภาพ แต่อย่างไรก็ตาม กลับพบว่า รพ.สต. ไม่มีการวางแผนร่วมกับชุมชนในการพัฒนาบริการสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง

รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรใน รพ.สต. จำแนกรายรายด้าน รายเรื่อง และโดยรวม (n = 130)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.89	0.80	ปานกลาง
เงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ได้จาก รพ.สต. มีความเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตภาพ	3.12	0.84	ปานกลาง
ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของ หน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน	2.88	0.92	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.88	0.85	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่าต่อความเสี่ยงในการทำงาน	2.68	0.94	ปานกลาง
สภาพการทำงานที่ปลอดภัย	3.98	0.46	สูง
รพ.สต. มีการกำจัดของเสีย / ของมีคม / วัสดุติดเชื้อ ตามมาตรฐานอย่างเหมาะสม	4.32	0.58	สูง

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรใน รพ.สต.จำแนก
รายรายด้าน รายเรื่อง และโดยรวม (n = 130) (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
รพ.สต.มีการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโรค ที่เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ	4.02	0.59	สูง
รพ.สต. มีการจัดสภาพที่ทำงาน และจัดวางเครื่องมือ เครื่องใช้อย่างมีระเบียบ ช่วยให้การงานสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย	3.94	0.52	สูง
รพ.สต.มีการบำรุงรักษา / ซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพดี และใช้งานได้เสมอ	3.85	0.61	สูง
รพ.สต.มีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติในการป้องกัน อุบัติเหตุจากการทำงาน และมีการนำมาปฏิบัติ	3.81	0.73	สูง
โอกาสในการพัฒนาบุคลากร	3.21	0.52	ปานกลาง
มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน อย่างเต็มที่	3.92	0.59	สูง
หน่วยงานมีการประเมินผลผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนา ศักยภาพในการทำงาน	3.56	0.69	สูง
การทำงานใน รพ.สต.มีโอกาสร่วมประสบความสำเร็จในชีวิต ตามจุดมุ่งหมาย	3.45	0.82	ปานกลาง
ไม่ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษาหรือดูงาน เมื่อมีโอกาส*	2.62	0.94	ปานกลาง
ไม่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน*	2.51	0.90	ปานกลาง
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.45	0.49	ปานกลาง
มั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.96	0.54	สูง
มีโอกาสรับปรุงตนเองเพื่อการทำงานตามเป้าหมาย	3.80	0.61	สูง
มีโอกาสดำเนินการตามงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบ มากขึ้น	3.67	0.64	สูง
ถูกโยกย้ายตำแหน่ง / หน้าที่ความรับผิดชอบไม่เป็นไป ตามกฎหมายเกณฑ์ / ไม่ยุติธรรม	3.12	0.97	ปานกลาง
ไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากขาดการสนับสนุน ที่ดีจากผู้บังคับบัญชา	2.72	1.0	ปานกลาง

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรใน รพ.สต.จำแนก
รายรายด้าน รายเรื่อง และโดยรวม (n = 130) (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.42	0.63	ปานกลาง
ได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี	3.92	0.67	สูง
มีความพึงพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานใน รพ.สต.	3.86	0.75	สูง
ได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานจากผู้ร่วมงาน	3.76	0.74	สูง
ไม่มีการประชุม ปรึกษาปัญหาในการทำงานใน รพ.สต.	2.89	0.92	ปานกลาง
การทำงานร่วมกัน ไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งกันและกัน กันในทีมสหวิชาชีพ	2.70	0.97	ปานกลาง
สิทธิส่วนบุคคล	3.40	0.58	ปานกลาง
ผู้ร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวก่าย ในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.99	0.78	สูง
ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอ ของเสียงส่วนมาก	3.73	0.78	สูง
ได้รับการเคารพและยอมรับจากผู้อื่นในการทำงาน	3.69	0.69	สูง
ไม่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน่วยงาน	2.88	0.87	ปานกลาง
ไม่ได้รับความเสมอภาคในการทำงาน	2.74	1.06	ปานกลาง
ชีวิตโดยรวม	2.80	0.78	ปานกลาง
รู้สึกพึงพอใจกับการแบ่งเวลาในเรื่องการทำงาน ครอบครัว สังคมและเวลาส่วนตัว	3.20	0.93	ปานกลาง
การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตและครอบครัว	3.19	0.89	ปานกลาง
ทำงานในหน่วยงานมากเกินไป ทำให้เวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ	2.01	0.98	ปานกลาง
การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.58	0.56	สูง
รพ.สต. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรม เพื่อสาธารณประโยชน์	3.95	0.70	สูง
รพ.สต. มีผลงานเป็นที่น่าพอใจต่อผู้มารับบริการ	3.75	0.68	สูง
รพ.สต. ให้โอกาสหน่วยงานอื่นในการเข้ามามีส่วนร่วม ในการดำเนินงานด้านสุขภาพ	3.74	0.65	สูง
รพ.สต. ไม่มีการวางแผนร่วมกับชุมชนในการพัฒนาบริการ สุขภาพ	2.91	0.92	ปานกลาง
รวม	3.38	0.36	ปานกลาง

การเปรียบเทียบปัจจัยด้านบุคคลของ บุคลากร รพ.สต. กับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ณ รพ.สต. ปัจจุบัน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ (P-value > 0.05) รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร รพ.สต. (n = 130)

ลำดับ	ปัจจัย	n	$\bar{X}$	SD	t	P-value
เพศ						
1	ชาย	44	3.39	0.45	0.321	0.749
2	หญิง	86	3.37	0.31		
อายุ						
1	น้อยกว่า 40 ปี	41	3.31	0.39	1.337	0.266
2	40 - 49 ปี	46	3.44	0.35		
3	ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	43	3.38	0.33		
สถานภาพสมรส						
1	คู่	199	3.38	0.33	0.364	0.695
2	โสด	26	3.35	0.47		
3	หม้าย/หย่า/แยก	6	3.49	0.31		
ระดับการศึกษา						
1	ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	3.50	0.34	0.398	0.672
2	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	105	3.37	0.38		
3	ปริญญาโท	18	3.36	0.24		
รายได้						
1	น้อยกว่า 20,001 บาท	12	3.21	0.52	1.469	0.234
2	20,001 - 30,000 บาท	36	3.37	0.31		
3	มากกว่า 30,000 บาท	82	3.40	0.35		

ตาราง 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
รพ.สต. (n = 130) (ต่อ)

ลำดับ	ปัจจัย	n	$\bar{X}$	SD	t	P-value
ตำแหน่ง						
1	พยาบาลวิชาชีพ/เวชปฏิบัติ/ เทคนิค	45	3.36	0.34	1.735	0.163
2	นักวิชาการสาธารณสุข	17	3.55	0.38		
3	ผู้อำนวยการ รพ.สต.	39	3.38	0.29		
4	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน และทันตสาธารณสุข	29	3.30	0.44		
ประสบการณ์การทำงาน ณ รพ.สต.ปัจจุบัน						
1	น้อยกว่า 10 ปี	47	3.31	0.40	1.451	0.238
2	10 – 20 ปี	56	3.42	0.35		
3	มากกว่า 20 ปี	27	3.41	0.31		

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร
และปัจจัยสิ่งแวดล้อม กับคุณภาพชีวิตการทำงาน
พบว่า

1. ปัจจัยการบริหาร มีความสัมพันธ์
เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
รพ.สต. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value < 0.01)
ในระดับสูง ($r = 0.73$) โดยปัจจัยการบริหาร
ด้านการบริหารจัดการ และด้านลักษณะงาน
มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value < 0.01)
ในระดับปานกลาง ($r = 0.66$ และ 0.54 ตามลำดับ)

2. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์
เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
รพ.สต. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value < 0.01)
ในระดับสูง ($r = 0.75$) โดยปัจจัยสิ่งแวดล้อม
ด้านสถานที่ ด้านคน ด้านระบบการทำงาน และ
ด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวก
กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ (P-value < 0.01) ในระดับปานกลาง
($r = 0.52, 0.68, 0.69$ และ 0.60) ตามลำดับ

รายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร และปัจจัยสิ่งแวดล้อม กับคุณภาพชีวิตการทำงาน (n = 130)

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับ
ปัจจัยการบริหาร	0.73**	สูง
ด้านการบริหารจัดการ	0.66**	ปานกลาง
ด้านลักษณะงาน	0.54**	ปานกลาง
ปัจจัยสิ่งแวดล้อม	0.75**	สูง
ด้านสถานที่	0.52**	ปานกลาง
ด้านคน	0.68**	ปานกลาง
ด้านระบบการทำงาน	0.69**	ปานกลาง
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	0.60**	ปานกลาง

หมายเหตุ ** หมายถึง P-value < 0.01

ข้อเสนอแนะในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้แก่บุคลากร รพ.สต. พบว่า

สถานที่ ควรปรับปรุง หรือสร้างสภาพแวดล้อมของ รพ.สต. ให้ดีขึ้น และปรับปรุง / ขอบ้านพักเพิ่ม ร้อยละ 20.1 และ 3.1 ตามลำดับ

ระบบการทำงาน ควรสร้างการทำงานเป็นทีม ลดภาระการ Key ข้อมูล และมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ร้อยละ 3.8, 3.1 และ 1.5 ตามลำดับ

สภาพการทำงาน ควรเพิ่มอัตรากำลังคนใน รพ.สต. ให้เพิ่มมากขึ้น และสร้างความปลอดภัยในการอยู่เวรให้เจ้าหน้าที่ ร้อยละ 10.8 และ 4.6 ตามลำดับ

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ควรให้ผู้บริหารให้ความยุติธรรมในเรื่องต่างๆ และดูแลผลประโยชน์ตามสิทธิให้เจ้าหน้าที่ ร้อยละ 5.4 และ 4.6 ตามลำดับ

การพัฒนาบุคลากร ควรจัดอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้เจ้าหน้าที่ ร้อยละ 10.0

อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมที่ดี

อยู่ในระดับสูง นอกนั้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านมีโอกาสดีในการพัฒนาบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้วยดี ด้านสิทธิส่วนบุคคลที่ดี มีชีวิตโดยส่วนรวมดี และด้านชีวิตโดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางระดับสูง ทั้งนี้ในปัจจุบันสภาพความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย อาทิจ มีมาตรฐาน และการปฏิบัติงานที่ดี มีความปลอดภัยจากการติดเชื้อ การได้รับอุบัติเหตุในการทำงาน มีการซ่อมบำรุงเครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนมีอาคารในการทำงานที่ดี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นอาคารแปลนใหม่ กว้างขวาง บางแห่งก็มีการต่อเติมอาคารชั้นล่าง ทำให้มีเนื้อที่ใช้อย่างเพิ่มมากขึ้น สะดวกต่อการปฏิบัติงานในเรื่องการพัฒนาตนเอง ปัจจุบัน บุคลากรใน รพ.สต. ก็มีโอกาสนในการพัฒนาตนเองมากขึ้น อาทิ พยาบาลวิชาชีพใน รพ.สต. เกือบทุกแห่งได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการรักษาโรค ซึ่งเรียกว่าพยาบาลเวชปฏิบัติ ผู้อำนวยการ รพ.สต. เกือบทุกแห่ง ได้รับการอบรมในหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น นอกจากนี้ ทางสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงครามได้มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่อยู่เป็นระยะๆ จนเจ้าหน้าที่บางคนบ่นว่ามีแต่การอบรม ไม่มีเวลาที่จะทำงาน ในเรื่องความสัมพันธ์และการเคารพสิทธิ ก็พบว่าเจ้าหน้าที่ก็มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ให้ความเคารพและยอมรับฟังในเรื่องต่าง ๆ ด้วยดี มีชีวิตการทำงานที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ทั้งนี้ ในการทำงานใน รพ.สต. ก็ได้คำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคม อาทิ ไปร่วมงานกับหน่วยงานอื่น และให้หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานแก่ รพ.สต. เป็นต้น

สำหรับในเรื่องค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลางนั้น เป็นเพราะว่าการให้เงินเดือนในระบบราชการ เป็นไปตามระดับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ซึ่งในเบื้องต้นเมื่อเริ่มปฏิบัติงานในระบบราชการก็จะได้รับเงินเดือนที่ไม่สูงเมื่อเปรียบเทียบกับภาคเอกชน ซึ่งจากผลการศึกษา พบว่า ร้อยละ 40.0 ได้รับเงินเดือน 10,000 – 19,999 บาท ประกอบกับมีอายุน้อย (น้อยกว่า 40 ปี ร้อยละ 31.5) และมีสถานภาพสมรสคู่เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 75.4) ซึ่งทำให้การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของประภาพรรณ สิทธิเวช⁽⁴⁾ ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง ดาลัด จันทรเสนา⁽⁵⁾ ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง แต่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของ ตัมม บัญรอด และคณะ⁽⁶⁾ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม / การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านสถานที่ทำงานที่คำนึงความปลอดภัยอยู่ในระดับสูง

2. บุคลากร รพ.สต. ที่มีเพศอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ณ รพ.สต. ปัจจุบันที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้

บุคลากร รพ.สต. ในจังหวัดสมุทรสงคราม มีการจัดระบบของสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุ การป้องกันการแพร่เชื้อ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ อยู่ในสภาพที่ใกล้เคียงกัน ตามมาตรฐานของ Primary care award : PCA ส่วนใหญ่ได้รับโอกาสในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งหากต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องอะไรก็ยังสามารถใช้เงินบำรุงของแต่ละ รพ.สต. ได้ได้รับคำตอบแทนต่างๆ เป็นไปในอัตราเดียวกัน มีความมั่นคงและความก้าวหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งทางสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงครามได้มีแนวทางในการพิจารณาเรื่องดังกล่าวที่ชัดเจนทีมงานแต่ละ รพ.สต. ก็ทำงานร่วมกันด้วยดีเป็นส่วนใหญ่ มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคลระหว่างกันที่ดี มีความเสมอภาค ทำงานโดยยึดและคำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคมเป็นที่ตั้ง ซึ่งจากผลการศึกษา พบว่าในภาพรวม บุคลากร รพ.สต. ในจังหวัดสมุทรสงครามมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลางค่อนข้างสูง จึงทำให้บุคลากร รพ.สต. ที่มีลักษณะต่าง ๆ ที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ประภาพรณ สิทธิเวช⁽⁴⁾ ที่พบว่าบุคลากร รพ.สต. ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ณ รพ.สต. ปัจจุบัน ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ดาลัด จันทรเสนา⁽⁵⁾ พบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยด้านบุคคลในเรื่อง เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และวิรัช ขาวคม⁽⁷⁾ ที่พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และ

อายุการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน พนักงานจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน

3. ปัจจัยการบริหาร มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร รพ.สต. ในระดับสูง โดยปัจจัยการบริหาร ด้านการบริหารจัดการ และด้านลักษณะงาน มีผลเชิงบวกในระดับปานกลาง ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ ประภาพรณ สิทธิเวช⁽⁴⁾ และ ดาลัด จันทรเสนา⁽⁵⁾ ที่พบว่า ปัจจัยด้านบริหาร ได้แก่ การบริหารจัดการ และลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ การบริหารจัดการ ช่วยทำให้งานบรรลุจุดมุ่งหมาย และประสบความสำเร็จตามต้องการ เนื่องจากการบริหารจัดการช่วยอำนวยความสะดวกให้การดำเนินการ เป็นไปตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ มีความราบรื่น และมีอุปสรรคน้อยที่สุด⁽⁸⁾ การบริหารจัดการที่ดีก่อให้เกิดผลลัพธ์ในระดับองค์การหรือระบบงานในทางที่ดี ซึ่งก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานตามมา หรือให้ผลลัพธ์ในทางตรงกันข้ามหากงานอยู่ภายใต้การบริหารที่ไม่เหมาะสม⁽⁹⁾ นอกจากนี้ ลักษณะงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ ลักษณะงานที่มีความหมาย มีคุณค่า มีความท้าทาย จะช่วยให้บุคคลทำงานมีความพึงพอใจ และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล ดังนั้น ถ้าบุคคลรับรู้ว่า องค์กรมีการออกแบบงานที่มีส่วนของงานที่น่าสนใจงานมีความหมายและท้าทาย ก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน และสิ่งที่ตามมาคือผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง⁽⁸⁾ ดังนั้น ใน รพ.สต. หากมีการบริหารจัดการ และมีลักษณะงานที่ดี ก็จะทำให้บุคลากร รพ.สต. มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

4. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร รพ.สต. ในระดับสูง โดยปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านสถานที่ ด้านคน ด้านระบบการทำงาน และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของประภาพรรมลิตวิเศษ⁽⁴⁾ และดาลัด จันทรเสนา⁽⁵⁾ ที่พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ คนระบบการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งนี้

4.1 สถานที่ที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานดี ไม่ว่าจะเป็นความสะดวกสบายของสถานที่ ความปลอดภัย เครื่องมือเครื่องใช้ มีความเหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน จะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี⁽⁸⁾

4.2 คน ซึ่งได้แก่ เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการทำงานมากทั้งในกระบวนการทำงานและผลงานที่ปรากฏ ในการทำงานถ้าได้เพื่อนร่วมงานดี งานก็จะออกมาในสภาพที่ดี และตรงตามวัตถุประสงค์ ส่วนหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ควบคุมให้งานเป็นไปตามเป้าหมาย เพราะหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีส่วนในการให้คุณให้โทษ ดูแลการทำงานของผู้อยู่บังคับบัญชาโดยตรง วิธีการสนับสนุนให้ความดีความชอบ ระบบการให้รางวัล ความยืดหยุ่น อำนาจในการตัดสินใจแก้ไข ปัญหา ความร่วมมือหรือความขัดแย้งในการทำงาน ซึ่งองค์กรจะไปได้ดีหรือไม่ดี อุปสรรคสำคัญอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา⁽¹⁰⁾ ตลอดจนบรรยากาศในการทำงาน สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อกระบวนการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล⁽¹¹⁾

4.3 ระบบการทำงาน เป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมในเรื่องที่เกี่ยวกับระบบการทำงาน ได้แก่ ระบบการให้ความดีความชอบ ระบบการทำงานเป็นขั้นตอน ระบบการทำงานเป็นทีม ระบบการตัดสินใจ มีการจัดระบบการทำงานที่ดีเหมาะสม ก็จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร สนับสนุนการทำงานของหน่วยงาน ร่วมกันรับผิดชอบ ตัดสินใจ แก้ไขและปรับปรุงงาน⁽⁸⁾ ทั้งนี้ระบบการให้ความดีความชอบอย่างยุติธรรมและเหมาะสม ระบบการทำงานเป็นขั้นตอนที่ลดความยุ่งยาก หรือขั้นตอนที่ไม่จำเป็น เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการทำงาน รวมทั้งระบบการตัดสินใจที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจในงานหรือหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบได้ จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

4.4 วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับทฤษฎีของ เวอร์เทอร์และเดวิส (Werther and Davis)⁽⁸⁾ ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวคิด แนวปฏิบัติที่ฝังลึกในจิตใจของคนในองค์กรนั้น องค์กรที่ขาดวัฒนธรรมจะเป็นองค์กรที่ระส่ำระสาย ขาดศูนย์รวมพลังที่จะยึดเหนี่ยวบุคลากรเข้าด้วยกัน ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งผูกมัดคนไว้ด้วยกัน ทำให้ชีวิตแต่ละวันมีความหมายและมีจุดหมาย องค์กรที่มีวัฒนธรรมแข็งแกร่งจะช่วยลดอัตราการลาออก ช่วยให้คนทำงานอย่างภาคภูมิใจ และทุ่มเทให้กับงาน อันจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

ข้อเสนอแนะ

1. ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต.
ให้ดียิ่งขึ้น ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ
ยุติธรรม ควรนำแนวทางการจ่ายค่าตอบแทน
ตามปริมาณงานที่ทำจริงมาใช้ในการจ่ายค่าตอบแทน
ซึ่งจะทำให้เกิดความการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม
และเป็นธรรมมากขึ้น แต่ทั้งนี้บุคลากรใน รพ.สต.
ควรใช้จ่ายอย่างประหยัด และเหมาะสมตามรายได้
ที่มีด้วย

1.2 ด้านโอกาสในการพัฒนาบุคลากร
ควรมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน และได้รับการยอมรับของ
เจ้าหน้าที่ รพ.สต. ในการขออนุมัติให้ไปอบรม/
ดูงาน แต่ทั้งนี้ต้องดูภาวะการเงินของ รพ.สต.
เป็นหลักด้วย นอกจากนี้ ผู้บริหารควรรับฟัง และ
ให้โอกาสให้เจ้าหน้าที่ รพ.สต. ได้ใช้ความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ในการทำงาน และให้โอกาสในการทำงาน
แก่บุคคลที่มีศักยภาพในการทำงานต่าง ๆ อย่าง
เหมาะสม

1.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
ในการทำงาน ผู้บริหารให้ควรโอกาสเลื่อนตำแหน่ง
ที่สูงขึ้นให้บุคคลที่มีศักยภาพดี/สูง หรือให้โยกย้าย
ด้วยความเป็นธรรม ซึ่งควรมีกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน
ในการพิจารณา และประชาสัมพันธ์ให้ทราบ
โดยทั่วกัน พร้อมทั้งปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ดังกล่าว
อย่างเท่าเทียมกัน และควรดำเนินการในรูปของ
คณะกรรมการโดยยึดความถูกต้องและยุติธรรม
เป็นหลัก

1.4 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
รพ.สต. ควรมีการประชุม ปรึกษาปัญหาในการ
ทำงานใน รพ.สต. มีการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยน
ความรู้ซึ่งกันและกันในทีมสหวิชาชีพ เพิ่มมากขึ้น

1.5 ด้านสิทธิส่วนบุคคล ผู้อำนวยการ
รพ.สต. และสาธารณสุขอำเภอ ควรให้เจ้าหน้าที่
ได้มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน
ในหน่วยงาน และให้ความเสมอภาคในการทำงาน
แก่เจ้าหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น

1.6 ด้านชีวิตโดยรวม ควรแบ่ง
เวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคมและเวลา
ส่วนตัวให้สมดุล ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต
และครอบครัว และจัดเวลาพักผ่อนให้เหมาะสม
เพิ่มมากขึ้น

1.7 ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์
ต่อสังคม รพ.สต. ควรมีการวางแผนงานร่วมกับ
ชุมชนในการพัฒนาบริการสุขภาพให้มากขึ้น

2. เจ้าหน้าที่ รพ.สต. ส่วนใหญ่มีคุณภาพ
ชีวิตการทำงานที่ใกล้เคียงกัน และเท่าเทียมกัน
ก็ควรรักษา ดูแลให้เกิดความเท่าเทียมเหล่านี้ไว้
และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
รพ.สต. ให้ดียิ่งขึ้น

3. ควรส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการ
และลักษณะงานที่ดีใน รพ.สต. สร้างปัจจัยสิ่งแวดล้อม
ในการทำงานในเรื่องสถานที่ คน ระบบการทำงาน
และวัฒนธรรมองค์กรให้ดี ทั้งนี้ จากการศึกษา
พบควรมีการปรับปรุง พัฒนาปัจจัยดังกล่าวคือ

3.1 ปัจจัยด้านบริหาร ผู้บังคับบัญชา ควรสร้างแรงจูงใจและให้ความไว้วางใจในตัว ผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีความอิสระในการทำงาน เปิดโอกาสให้คิด และทำงานโดยตนเอง คอยดูแลอยู่ห่าง ๆ สร้าง แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น และควรต้อง พิจารณาเกลี่ยจำนวนบุคลากรในแต่ละ รพ.สต. ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน หรือสนับสนุนบุคลากร เพิ่มเติมให้เหมาะสม

3.2 ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ควรปรับปรุง ให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ ให้เพียงพอ เหมาะสม ตามความจำเป็น

นอกจากนี้ ควรเน้นให้เจ้าหน้าที่ รพ.สต. ทำงาน เป็นทีม เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาส ตัดสินใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และผู้บริหาร ควรให้ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง และ เงินเดือน

4. ในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้แก่บุคลากร รพ.สต. ควรปรับปรุงหรือสร้าง สภาพแวดล้อมของ รพ.สต.ให้ดีขึ้น พิจารณาเพิ่ม / เกลี่ยอัตรากำลังคนใน รพ.สต. ให้เหมาะสมขึ้น และควรจัดอบรม / ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้เพิ่มพูน ความรู้ในการทำงานเพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

1. Holley, William and Jennings, Kenneth M. Personnel Management. New York : CBS Colledge Publishing. 1983.
2. นฤตล มีเพียร. คุณภาพชีวิตการทำงาน ของ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต สาขา ศึกษารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2551.
3. อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. การศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กับพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วารสารวิทยบริการ. 2551, 19(2) :1-15.
4. ประภาพรพรณ สิริธิเวช. คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกระบี่. รายงานวิจัย: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ 2556.
5. ดาลัด จันทรเสนา. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2550.
6. ตัม บัญรอด วิชชาดา สิมลา ปุณณพัฒน์ ไชยเมธ บัญเรือง ขาวนวล และพลภัทร ทรงศิริ. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ การประชุมวิชาการ ครั้งที่ 8 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน. 2554, 1463 – 1468.
7. วิรัช ขาวคม. คุณภาพชีวิตของพนักงาน วี. เค. ซีฟพลาย แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด. การ ค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสน ศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. 2550.
8. Werther, W.B and Davis, K. Personal Management and Human Resource. Tokyo : Mc Graw-Hill. 1982.
9. อติศักดิ์ สัตย์ธรรม. หลักการและกระบวนการ ด้านสาธารณสุข ในการบริหารจัดการเพื่อการ พัฒนางานสาธารณสุข หน่วยที่ 1. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2554.
10. พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์. ความคาดหวังหลัง ปรับระบบราชการ. วารสารข้าราชการ. 37(2) มีนาคม – เมษายน. 2555.
11. วินิจ เกตุขำ. มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร ยุคใหม่. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์. 2555.