

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรด้านสาธารณสุข โรงพยาบาลกษตรา จังหวัดพัทลุง

สมเกียรติยศ วรเดช Ph.D. (Public Health)*

บุญญพัฒน์ ไชยเมล์ Ph.D. (Public Health)*

เรืองฤทธิ์ สุวรรณรัตน์ วท.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)**

ดวงพร ถวัลย์ชัยวัฒน์ วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)***

* คณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา มหาวิทยาลัยทักษิณ พัทลุง

** โรงพยาบาลพัทลุง พัทลุง

*** สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพัทลุง พัทลุง

บทคัดย่อ การศึกษาเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (analytic cross-sectional study) ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลกษตรา จังหวัดพัทลุง เก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2556 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 135 คน โดยใช้แบบสอบถามซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และมีค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาชแอลฟาด้านความพึงพอใจ ความสุขในชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ 0.93, 0.71 และ 0.91 ตามลำดับ วิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า รายได้ ($B=5.958$, $p<0.001$) และความพึงพอใจในการทำงาน ($B=0.602$, $p<0.001$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรดังกล่าวสามารถทำนายได้ร้อยละ 42.3 ($R=0.651$, $R^2=0.423$) จากการศึกษาครั้งนี้คณะกรรมการโรงพยาบาลควรจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะค่าตอบแทน ขวัญและกำลังใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ นอกจากนี้ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศและสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ และสร้างความภาคภูมิใจให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานต่อไป

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, บุคลากรสาธารณสุข

บทนำ

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาประเทศ จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.

2555 - 2559)⁽¹⁾ ที่มุ่งเน้นความเชื่อมโยงของทุน ซึ่งเป็นความท้าทายและโอกาสของการพัฒนาระบบเศรษฐกิจให้ปรับตัวเข้ากับบริบทของโลกและแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาดังกล่าวส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

ของมนุษย์ในทุกมิติ การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่ต้องส่งเสริมให้มีการทำงานอย่างมีคุณภาพและมีสุขภาวะที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ⁽²⁾ โดยเน้นความสำคัญในการสร้างภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้น การบริหารบุคคลต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรและผสมผสานความต้องการให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้บทบาทที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การมุ่งให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร⁽³⁾

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แนวคิดในการทำงานดังกล่าวเป็นการพัฒนาจากแนวคิดการบริหาร จากอดีตจนถึงปัจจุบัน และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่างานเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินชีวิต เนื่องจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ดังนั้นการทำงานที่เหมาะสมและการมีองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จากแนวคิดของวอลตัน⁽⁴⁾ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลโดยพิจารณาคูณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคลและสังคม การที่องค์กรประสบความสำเร็จสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าใน

งาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และการคำนึงถึงความจำเป็นประโยชน์ต่อสังคม

โรงพยาบาลงขลา จังหวัดพัทลุง เป็นโรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข บุคลากรส่วนใหญ่มีหน้าที่ให้บริการทางสุขภาพแก่ผู้มารับบริการตลอด 24 ชั่วโมง มีเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากวิชาชีพอื่น ๆ เนื่องจากเป็นภาระงานที่มีความรับผิดชอบสูง และในแต่ละวันมีผู้รับบริการจำนวนมาก ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกิดความเครียด และสัมพันธ์ภาพของผู้ร่วมงานลดลง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสานงานระหว่างสหสาขาวิชาชีพและคุณภาพการบริการของหน่วยบริการ จากข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ถึง 2556 พบว่า แนวโน้มการย้ายและลาออกของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขในโรงพยาบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น (ร้อยละ 5.4, 12.4 และ 9.8 ตามลำดับ)⁽⁵⁾

จากปัญหาดังกล่าวที่มิวิจัยจึงได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางด้านสาธารณสุข โรงพยาบาลงขลา จังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารของโรงพยาบาลในการวางแผนและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (analytic cross-sectional study) โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสังกัดโรงพยาบาลงขลา จังหวัดพัทลุง คำนวณหาขนาดตัวอย่างจากสูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ⁽⁶⁾ ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ⁽⁶⁾

$$(n = (Z_{1-a/2} + Z_{1-b})^2 / C(r)^2 + 3)$$

โดยกำหนดให้ $Z_{1-a/2}$ เท่ากับ 1.96, Z_{1-b} เท่ากับ 1.28

และ r เท่ากับ 0.6 ตามลำดับได้ขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 119 คน และทำการเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อลดอัตราการสูญเสียของแบบสอบถาม เป็น 135 คน คัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ประกอบด้วย แพทย์ เภสัชกร พยาบาล นักวิชาการ เจ้าพนักงานและลูกจ้างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี และปฏิบัติงานในช่วงของการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนพฤศจิกายน 2556

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ประยุกต์ขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม^(7,8) ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบประเมินความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนการประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 29 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความสุขในชีวิตเป็นแบบมาตราส่วนการประมาณค่า 4 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขเป็นแบบมาตราส่วนการประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล (4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (5) ด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) (6) ด้านสิทธิและธรรมาภิบาลองค์กร (7) ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และ (8) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งหมด 30 ข้อ

สำหรับการจัดกลุ่มระดับความพึงพอใจ ความสุขในชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข แบ่งออกเป็น 3 ระดับด้วยวิธีการกำหนดค่าพิสัย (คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด) ต่อจำนวนระดับ ได้แก่ สูง ปานกลาง และต่ำ แบบสอบถามดังกล่าวได้รับการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน

และได้ทำการทดลองใช้ในพื้นที่ที่มีบริบทใกล้เคียงกับพื้นที่ที่ทำการศึกษา ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความพึงพอใจ ความสุขในชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ ครอนบาช-แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.93, 0.71 และ 0.91 ตามลำดับ

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ความพึงพอใจ ความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรชนิดต่อเนื่อง ในเบื้องต้นได้ทำการทดสอบการกระจายด้วยสถิติ Kolmogorov-Smirnov Test พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานมีการกระจายแบบโค้งปกติ ($p=0.619$) และใช้สถิติถดถอยอย่างง่าย (simple regression analysis) เพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางด้านสาธารณสุข และทำการวิเคราะห์เบื้องต้นที่ละปัจจัยระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยพิจารณาจากตัวแปรที่มีค่า p -value ของ Wald test น้อยกว่า หรือเท่ากับ 0.25 และนำตัวแปรดังกล่าวไปวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) นำตัวแปรเข้าสมการด้วยวิธี Backward elimination และตัวแปรใดที่ให้ค่า p -value มากกว่า 0.05 ให้นำออกจากสมการ

ผลการศึกษา

บุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลกงหรา จังหวัดพัทลุง เป็นเพศหญิงร้อยละ 66.7 มีอายุเฉลี่ย 34 ปี (SD 8.1) มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 60.0) รองลงมาจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 34.1) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 67.4) มีตำแหน่งลูกจ้าง (ร้อยละ 34.8) รองลงมาเป็นพยาบาล (ร้อยละ 29.6) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 16,755 บาท (SD 13,270) มีอายุการทำงานเฉลี่ย 9 ปี (SD 7.54) และส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัว (ร้อยละ 77.0) ดังแสดงในตารางที่ 1

สำหรับการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของ

บุคลากรสาธารณสุข พบว่า บุคลากรมีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (76.3%, Mean±SD = 2.17±0.45) และบุคลากรมีระดับความสุขในชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (79.3%, 2.21±0.41) สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขโดยรวมพบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (74.8%, 2.28±0.54) เมื่อพิจารณารายด้าน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (80.7%, 2.15±0.54) สภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (58.6%, 2.40±0.51)

ตารางที่ 1 คุณลักษณะทางประชากรของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลสงขลา จังหวัดพัทลุง

คุณลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	45	33.3
หญิง	90	66.7
อายุ (ปี) Mean ± SD. (Min : Max)	33.98 ± 8.1	(56 : 21)
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	46	34.1
ปริญญาตรี	81	60.0
สูงกว่าปริญญาตรี	8	5.9
สถานภาพสมรส		
โสด	40	29.6
สมรส/อยู่ด้วยกัน	91	67.4
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3	3.0
ตำแหน่งวิชาชีพ		
เภสัชกร	5	3.7
แพทย์/ทันตแพทย์	6	4.4
นักวิชาการ	12	8.9
เจ้าพนักงาน	25	18.5
พยาบาล	40	29.6
ลูกจ้าง	47	34.8
รายได้ต่อเดือน (บาท)		
ต่ำกว่า 16,000 บาท	85	63.0
สูงกว่า 16,001 บาท	50	37.0
Mean ± SD. (Min: Max)	16,754.59±13,269.98	(6,000 : 100,000)
อายุการทำงาน (ปี) Mean ± SD. (Min: Max)	9.03±7.54	(0.1 : 34)
โรคประจำตัว		
มี	31	23.0
ไม่มี	104	77.0

การพัฒนาความสามารถบุคคล (51.9%, 2.39±0.57) ความก้าวหน้าและความมั่นคง (71.1%, 2.04±0.54) การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) (62.2%, 2.35±0.51) สิทธิและธรรมเนียมองค์กร (73.3%, 2.19±0.48) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (55.6%, 2.33±0.58) และความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม (55.6%, 2.38±0.55) ดังแสดงในตารางที่ 2

สำหรับการวิเคราะห์ห้อย่างหยาบเพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยตำแหน่งวิชาชีพ ได้แก่ กลุ่มแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกร (B=11.224, R=0.266, R²=0.071, p=0.002) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และกลุ่มลูกจ้าง (B=-4.279, R=0.176, R²=0.031, p=0.041) มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับปัจจัยรายได้ โดยเฉพาะบุคลากรสาธารณสุขที่มีรายได้มากกว่า 16,000 บาท ต่อเดือน (B=5.367, R=0.216, R²=0.046, p=0.012)

และความพึงพอใจ (B=0.593, R=0.153, R²=0.024, p<0.001) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส โรคประจำตัว อายุการทำงาน และความสุขในชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางด้านสาธารณสุข ดังแสดงในตารางที่ 3

การวิเคราะห์ห้อย่างหยาบหาค่าความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข พบว่า รายได้ของบุคลากรสาธารณสุข โดยเฉพาะบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 16,000 บาท ต่อเดือน (B=5.958, p<0.001) และความพึงพอใจ ในการทำงาน (B=0.602, p<0.001) มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับปัจจัยดังกล่าวสามารถทำนายได้ร้อยละ 42.3 (R=0.651, R²=0.423) ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 2 ความพึงพอใจ ความสุขในชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข

ปัจจัย	Mean	SD	ระดับ					
			สูง		ปานกลาง		ต่ำ	
			จำนวน	(ร้อยละ)	จำนวน	(ร้อยละ)	จำนวน	(ร้อยละ)
ความพึงพอใจ	2.17	0.45	28	(20.7)	103	(76.3)	4	(3.0)
ความสุขในชีวิต	2.21	0.41	28	(20.7)	107	(79.3)	0	(0.0)
คุณภาพชีวิตการทำงาน								
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.15	0.54	23	(17.1)	109	(80.7)	3	(2.2)
สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย	2.40	0.51	55	(40.7)	79	(58.6)	1	(0.7)
การพัฒนาความสามารถบุคคล	2.39	0.57	59	(43.7)	70	(51.9)	6	(4.4)
ความก้าวหน้าและความมั่นคง	2.04	0.54	22	(16.3)	96	(71.1)	17	(12.6)
การบูรณาการทางสังคม	2.35	0.51	49	(36.3)	84	(62.2)	2	(1.5)
สิทธิและธรรมเนียมองค์กรความเท่าเทียม	2.19	0.48	31	(23.0)	99	(73.3)	5	(3.7)
ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	2.33	0.58	52	(38.5)	75	(55.6)	8	(5.9)
ความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม	2.38	0.55	55	(40.7)	75	(55.6)	4	(3.7)
รวม	2.28	0.54	31	(23.0)	101	(74.8)	3	(2.2)

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข

ปัจจัย	R	R ²	B	SE	Beta	t	p-value
เพศ							
ชาย	Ref.						
หญิง	0.088	0.008	2.244	2.203	0.088	1.019	0.310
ระดับการศึกษา							
ต่ำกว่าปริญญาตรี	Ref.						
ปริญญาตรีขึ้นไป	0.125	0.016	3.175	2.183	0.125	1.454	0.148
สถานภาพสมรส							
โสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	Ref.						
สมรส/อยู่ด้วยกัน/แยกกันอยู่	0.076	0.006	-1.987	2.246	-0.076	-0.885	0.378
ตำแหน่งวิชาชีพ							
แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร	0.266	0.071	11.224	3.533	0.266	3.174	0.002
พยาบาล	0.049	0.002	-1.499	2.641	-0.049	-0.507	0.571
นักวิชาการ/เจ้าพนักงาน	0.068	0.005	1.814	2.295	0.068	0.790	0.431
ลูกจ้าง	0.176	0.031	-4.279	2.074	0.176	-2.064	0.041
โรคประจำตัว							
มี	Ref.						
ไม่มี	0.052	0.003	-1.501	-1.501	-0.052	-0.606	0.545
อายุ (ปี)	0.020	0.000	-0.030	0.129	-0.020	-0.233	0.816
รายได้ต่อเดือน (บาท)							
น้อยกว่า 16,000 บาท	Ref.						
มากกว่า 16,000 บาท	0.216	0.046	5.367	2.109	0.216	2.545	0.012
อายุการทำงาน (ปี)	0.054	0.003	0.087	0.139	0.054	0.626	0.533
ความพึงพอใจ (คะแนน)	0.605	0.366	0.593	0.068	0.605	8.767	<0.001
ความสุขในชีวิต (คะแนน)	0.153	0.024	0.449	0.250	0.153	1.791	0.680

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข

ปัจจัย	B	SE	Beta	t	p-value
รายได้ (บาท/ต่อเดือน)					
น้อยกว่า 16,000 บาท	Ref.				
มากกว่า 16,000 บาท	5.958	1.647	0.239	0.289	<0.001
ความพึงพอใจในการทำงาน	0.602	0.065	0.614	9.289	<0.001
Constant	35.375	6.707	-	5.274	<0.001

R=0.651, R²=0.423, R²_{adj}=0.415, SE=9.234

วิจารณ์

โดยสรุป การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลกงหรา จังหวัดพัทลุง พบว่า รายได้ต่อเดือนและความพึงพอใจในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกงหรา อำเภอกงหรา จังหวัดพัทลุง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 74.8) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคง การบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) สิทธิและธรรมนุญองค์กร ความเท่าเทียม ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม อภิปรายได้ว่า โดยลักษณะการทำงานของบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุขต้องเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดและลักษณะงานที่มีความรับผิดชอบสูง เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ อาจส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของวารุณี ตั้งสทาเจริญพร และคณะ⁽⁹⁾ และการศึกษาของเอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ และคณะ⁽¹⁰⁾ ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน อย่างไรก็ตาม การศึกษาครั้งนี้แตกต่างจากการศึกษาของลักขณา ศิริถิรกุล⁽¹¹⁾ ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องจากสภาพการทำงานด้านต่างๆ ของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการและความปรารถนาในการทำงานได้เป็นอย่างดี และไม่ต้องให้บริการผู้ป่วยหรือผู้มารับบริการจำนวนมากเหมือนบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล จึงทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง

เมื่อพิจารณาด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของบุคลากรสาธารณสุข พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 80.7) อาจเป็นไปได้ว่าสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลให้สินค้าอุปโภคบริโภคมีราคาสูงขึ้น ทำให้เงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของบุรีสกร เตชะมา และคณะ⁽¹²⁾ พบว่า พนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นเนลได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 58.6) แสดงให้เห็นว่า ถึงแม้โรงพยาบาลมีการจัดการสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้มีความสะอาด สวยงาม และมีความปลอดภัยในการทำงาน แต่ยังคงขาดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพียงพอกับการใช้งาน การศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของบุษบา วงศ์พิมล⁽¹³⁾ ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพของพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไปภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ในส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 51.9) อภิปรายได้ว่า ถึงแม้ว่าการประกอบอาชีพทางการแพทย์และสาธารณสุขเป็นอาชีพที่จำเป็นต้องใช้ทักษะและความชำนาญสูง และโรงพยาบาลก็ได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมต่างๆ แต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนาความสามารถบุคคลด้วยการจัดอบรมหรือส่งไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก จำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนหนึ่ง และยังคงสูญเสียเวลาปฏิบัติงานประจำจึงอาจจะยังไม่สามารถพัฒนาความสามารถบุคคลได้เต็มที่และการพัฒนาความรู้และการฝึกอบรมส่วนใหญ่จัดในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะกลุ่มวิชาชีพ ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมในกลุ่มเจ้าพนักงานหรือกลุ่มลูกจ้างอาจส่งผลให้การพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาครั้งนี้

สอดคล้องกับการศึกษาของบุรัสกร เตจ๊ะมา⁽¹²⁾ ที่พบว่า บุคลากรขาดการส่งเสริมและการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานและการลาศึกษาต่อระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลิตา ตาคำปัญญา⁽¹⁴⁾ และ การศึกษาของรินดา กาฟเนตร⁽¹⁵⁾ ที่พบว่าคุณภาพชีวิต การทำงานของพยาบาลมีการพัฒนาความสามารถของ บุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 71.1) อาจเป็นเพราะ ตำแหน่งวิชาชีพแต่ละสาขามีความแตกต่างกันและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะในการศึกษารุ่นนี้ บุคลากรส่วนใหญ่เป็นลูกจ้าง (ร้อยละ 34.8) ซึ่งอาจส่งผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงานสอดคล้องกับการศึกษาของบุญญพัฒน์ ไชยเมล์ และคณะ⁽¹⁶⁾ ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารที่ สาธารณสุขใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับ ปานกลาง และเจ้าหน้าที่พยาบาลมีความต้องการได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะเพื่อเตรียมขั้นสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อจะได้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพและ ตำแหน่งที่มั่นคง

นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการ บุรณาการทางสังคม พบว่า บุคลากรมีการบุรณาการ ทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 62.2) แสดง ให้เห็นว่าบุคลากรมีการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ซึ่ง เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและร่วมกัน พัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ของเอืออารี เพ็ชรสุวรรณ และคณะ⁽¹⁰⁾ ที่พบว่าบรรยากาศ องค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาล อย่างไรก็ตามผลการศึกษานี้แตกต่างจากการ- ศึกษาของมาสริน ศุกลปักษ์⁽¹⁷⁾ ที่พบว่าบรรยากาศ องค์กรที่เอืออำนวยต่อการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าอยู่ในระดับสูง

สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิและ- ธรรมนุญองค์กร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 73.3) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีโอกาสแสดงความ

คิดเห็นอย่างเปิดเผย รวมทั้งมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ บุรัสกร เตจ๊ะมา⁽¹²⁾ ที่พบว่า การมีกฎระเบียบแบบแผน และแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสมมีอิทธิพลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลบำรุง- ราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล

ในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุล ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 55.6) แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีการจัดสรร อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และ ปรับเปลี่ยนระบบเวลาการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานมีเวลา การทำงานที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตประจำวัน ซึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาของ อมรรรัตน์ แก้วทวี⁽¹⁸⁾ ที่พบว่า สมดุลชีวิตกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล เอกชนเขตภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความ เกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง (ร้อยละ 55.6) แสดงว่าบุคลากรมีการเข้าร่วม ในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และองค์กร ยังสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านสังคม โดยเฉพาะในชุมชนมาโดยตลอด เช่น การออกหน่วยบริการตรวจสุขภาพแก่ประชาชนนอก พื้นที่โรงพยาบาล ตลอดจนการช่วยเหลือประชาชนที่ ประสบภัยน้ำท่วมซึ่งส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตด้านความ เกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการศึกษารุ่นนี้สอดคล้องกับการศึกษาของศิรินา เมืองแสน⁽¹⁹⁾ ที่พบว่าบุคลากรทางการพยาบาลมีลักษณะ งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และมีส่วนร่วมในการ ช่วยเหลือสังคมอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพ- ชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข พบว่า รายได้มี ความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร- สาธารณสุข โดยพบว่า บุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 16,000 บาทต่อเดือน มีความพึงพอใจสูงกว่าผู้ที่มี รายได้น้อยกว่า 16,000 บาทต่อเดือน เนื่องจากการ

ศึกษาครั้งนี้ประมาณ 1 ใน 3 เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีใบประกอบวิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ เภสัชกร และพยาบาล-วิชาชีพ ซึ่งกลุ่มวิชาชีพดังกล่าวมีการได้รับค่าตอบแทนและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพมากกว่ากลุ่มวิชาชีพอื่นๆ จากการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ปุญญพัฒน์ ไชยเมล์⁽¹⁶⁾ ที่พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.023$) และสอดคล้องกับการศึกษาของ เพ็ญแข ไพเราะ⁽²⁰⁾ ที่พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ (เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค ทันตสาธารณสุข เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชน และนักวิชาการสาธารณสุข) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.176$, $p=0.009$) และสอดคล้องกับการศึกษาของอุทัย นิปัจการสุนทร⁽²¹⁾ ที่พบว่า ตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล

นอกจากนี้ ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากข้อมูลพบว่าบุคลากรประมาณ 2 ใน 3 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 76.3) เนื่องจากในสภาพการณ์ปัจจุบันระบบการทำงานมีระบบการประกันคุณภาพเข้ามามีบทบาททำให้มีภาระงานจำนวนมากเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นไปได้ว่าอาจไม่สอดคล้องระหว่างรายได้ที่ได้รับกับภาระงานประจำในปัจจุบัน ในขณะที่การศึกษาของอุไรพร จันทะอุ่มเม้า และคณะ⁽²²⁾ ได้ประเมินความพึงพอใจในงานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความพึงพอใจในความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง โดยพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจคือ การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมไปถึงจำนวนภาระงาน การจัดสรรอัตรากำลัง การพิจารณา

ความดีความชอบ การสนับสนุนของหน่วยงาน ความอิสระในการตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งภายในหน่วยงาน นอกจากนี้จากการศึกษาบุคลากรส่วนใหญ่ประมาณ 2 ใน 3 เป็นกลุ่มเจ้าพนักงานและลูกจ้างซึ่งไม่มีสวัสดิการใดนอกเหนือจากเงินเดือนเพียงอย่างเดียว จากบทบาทภาระงานที่เพิ่มขึ้น ในทางกลับกันค่าตอบแทนในการทำงานยังคงเดิมไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน อาจส่งผลให้ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผู้บริหารโรงพยาบาลควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและทำความเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน และควรจัดระบบการจัดการภายในองค์กรให้เอื้อต่อการทำงาน เช่น การดูแลความปลอดภัยในการทำงาน การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ นอกจากนี้ การสร้างบรรยากาศในการทำงานในองค์กรให้เหมาะสม พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและทักษะในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แนวคิดและทิศทางการพัฒนาประเทศช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 [อินเทอร์เน็ต]. กรุงเทพมหานคร; 2555 [สืบค้นเมื่อ 3 พ.ย. 2556]. แหล่งข้อมูล: <http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/plan11.pdf>
2. ศิริรัตน์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, จรัมพร ไหล่ยอง. คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ธรรมดาเพรส; 2556.
3. สุเมธ แสงนันทนวล. ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ส เจริญการพิมพ์; 2552.

4. Walton RE. Critiria for Quality of Work Life, The Quality of Working Life. New York: Free Press; 1975.
5. กลุ่มงานบริหารงานบุคคล โรงพยาบาลงขลา. รายงานข้อมูลจำนวนบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2556. พัทลุง: โรงพยาบาลงขลา; 2556.
6. Hsieh FY, Bloch DA, Larsen MD. A simple method of sample size calculation for linear and logistic regression. *Statistics in Medicine* 1998;17:1623-34.
7. พิมล ชูติพงษ์นาวิน. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เค เอ็ม เอฟ จำกัด [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2549. 68 หน้า.
8. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. แบบประเมินดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย [อินเทอร์เน็ต]. นนทบุรี; 2556 [สืบค้นเมื่อ 13 พ.ย. 2556]. แหล่งข้อมูล: <http://www.dmh.go.th/test/qttest/ asheet.asp?qid=1>.
9. วารุณี ตั้งสภาเจริญพร, ธาณี แก้วธรรมานุกูล, อัจฉราพร ศรีเกษณาพรรณ. ความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง. *พยาบาลสาร* 2555;39:152-68.
10. เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ, นวรัตน์ สุวรรณผ่อง, นพพร ไทธีระกุล, ฉวีวรรณ บุญสุยา. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารเกื้อการุณย์* 2555;19:103-17.
11. ลักขณา ศิริถิรกุล, วาสนา อุปป้อ, จรูญลักษณ์ ป้องเจริญ. คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี* 2556;24:10-21.
12. บุรฉกร เตชะมา, สุนธธา คงศีล, สมชาติ โตรักษา, กิติพงษ์ หาญเจริญ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล. *วารสารสาธารณสุขศาสตร์* 2555;42:82-91.
13. บุชบา วงศ์พิมล, อภิญญา จำปามูล. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดอัตรากำลังพยาบาล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพของพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไปภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารสมาคมพยาบาลฯ สาขาตะวันออกเฉียงเหนือ* 2555; 30:16-23.
14. ชลิตา ตาคำปัญญา. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาลโรงพยาบาลแม่ระมาด จังหวัดตาก. *พุทธชินราชวารสาร* 2552;26:3-15.
15. รินดา กาฟเนตร. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2552. 147 หน้า.
16. ปุณณพัฒน์ ไชยเมล์, ต้ม บุญรอด, วิชชดา สิมลา, บุญเรือง ขาวนวล, พลภัทร ทรงศิริ. ปัจจัยคุณลักษณะของบุคลากรสาธารณสุขในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน. *วารสารสาธารณสุขศาสตร์* 2556;43:138-49.
17. มาสรีน ศุกลปักข์, จริยาพร เจริญโล่ทองดี, ดารณี มิตรสุภาพ. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและบรรยากาศองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ* 2554; 5:32-9.
18. อมรรัตน์ แก้วทวี, อารีวรรณ อ่วมธานี. ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงานความปลอดภัยในการปฏิบัติงานกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคใต้. *วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย* 2556;25:1-22.
19. ศิริมา เมืองแสน. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพ [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2555. 113 หน้า.
20. เพ็ญแข ไพเราะ. การศึกษาระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ประจำสถานีอนามัยในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองขอนแก่น [วิทยานิพนธ์ปริญญาอนามัยสิ่งแวดล้อมมหาบัณฑิต]. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2553. 138 หน้า.
21. อุทัย นิปัจการสุนทร. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดอุบลราชธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2546. 167 หน้า.
22. อุไรพร จันทะอุมเม้า, ดนุลดา จามจุรี, ศิริมา ลีละวงศ์. การประเมินความพึงพอใจในงานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสุขภาพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข; 2554.

Abstract: Factors Associated with Quality of Working Life among Health Personnel in Kong-Ra Hospital, Phatthalung Province

Somkiattiyos Woradet Ph.D. (Public Health) *; Bhunyabhadh Chaimay Ph.D. (Public Health) *; Ruengrit Suwannarat B.Sc. (Public Health) **; Duangporn Thawanchaiwat B.Sc. (Community Health) ***

** Faculty of Health and Sports Science, Thaksin University, Phatthalung; ** Phatthalung Hospital, Phatthalung;*

**** Kong-Ra District Public Health Office, Phatthalung*

Journal of Health Science 2015;24:262-72.

This analytic cross-sectional study was to investigate factors associated with quality of working life among health personnel in Kong-Ra Hospital, Phatthalung Province. The data was collected from 135 health personnel in November 2013 using questionnaires which content validity was checked by three experts. The Cronbach's alpha coefficient of satisfaction, happiness and quality of working life were 0.93, 0.71 and 0.91 respectively. The data was analyzed using multiple regression analysis. The main results revealed that income ($B=5.958$, $p<0.001$) and satisfaction ($B=0.602$, $p<0.001$) were statistically positively associated with quality of working life among health personnel. The model could be predicted by these factors about 42.3 percent ($R=0.651$, $R^2=0.423$). Results suggested that hospital committee should provide activities to focus on satisfaction towards health personnel performance in order to promote and develop quality of working life, particularly, salary, incentive, working environment, safety and efficiency of materials. In addition, hospital director should arrange environmental atmosphere to support working performance among staff in order to be honor among staff.

Key words: Quality of working life, health personnel