

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมด้วยอิทธิพลของแนวคิดต่างๆ รวมทั้ง การปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ ในช่วงแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 -2549) และการกระจายอำนาจการจัดบริการสุขภาพไปสู่ท้องถิ่น ส่งผลให้กระทรวง สาธารณสุข ต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้าง บทบาท และภารกิจในทุกระดับ โดยกำหนดเป้าหมายในการ พัฒนาสุขภาพ ซึ่งประกอบด้วย การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค การที่คนไทยมี หลักประกันสุขภาพ การสร้างความเสมอภาคทางด้านสุขภาพ การปรับภารกิจ และโครงสร้างองค์กร กลไกของรัฐในการพัฒนาสุขภาพ การสนับสนุนการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพ ด้านสุขภาพของประชาชน ครอบครัว ชุมชน และการพัฒนาสถานบริการระดับต้น ทั้งเขตเมืองและ ชนบท โดยเชื่อมโยงกับระบบบริการขั้นสูง (คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 9, 2544) แนวทางการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในการจัดบริการ สาธารณสุข โดยการพัฒนาหน่วยบริการรองรับ ซึ่งเป็นกลวิธีหนึ่งที่จะทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึง บริการ และได้รับบริการทางสุขภาพที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเสมอภาค และได้รับความเป็น ธรรม จึงได้เน้นที่การพัฒนากระบวนการสุขภาพระดับปฐมภูมิให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยมีศูนย์ สุขภาพชุมชนที่เชื่อมโยงเครือข่ายบริการสาธารณสุข เป็นฐานรองรับระบบสุขภาพของชุมชนเพราะ จะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการปฏิรูประบบสุขภาพที่สำคัญ โดยจะต้องมีการปรับระบบภารกิจ โครงสร้างองค์กรและกลไกของรัฐเพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนา (สำเริง แหงกระโทก และรุจิรา มังคละศิริ, 2545)

จากความเป็นมาที่ได้กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า หน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมินั้น เป็น องค์กรด้านสุขภาพที่เกิดขึ้นจากการปฏิรูประบบสุขภาพ ภายหลังจากกระทรวงสาธารณสุขได้เปลี่ยนชื่อ หน่วยบริการปฐมภูมิเป็นศูนย์สุขภาพชุมชน เพื่อให้ชุมชนเป็นศูนย์กลางและมีความรู้สึกเป็น เจ้าของ (สำเริง แหงกระโทก และรุจิรา มังคละศิริ, 2545) ศูนย์สุขภาพชุมชน คือ สถานีอนามัยที่เพิ่มขีด ความสามารถให้สถานีอนามัยมีบุคลากรเพียงพอและสามารถให้บริการปฐมภูมิอย่างมีคุณภาพ

ตามมาตรฐานของบริการปฐมภูมิที่กำหนดไว้ (สำนักงานโครงการปฏิรูประบบบริการสาธารณสุข, 2545) ซึ่งบุคลากรสาธารณสุขที่ให้บริการในศูนย์สุขภาพชุมชนจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในการให้บริการ จากผู้ให้บริการสุขภาพ (Health Care Provider) ไปเป็นส่วนหนึ่งในการดูแลสุขภาพแบบยั่งยืน (Sustained Partnership) มีความรู้ ความเข้าใจต่อการให้บริการแบบองค์รวม (Holistic Care) และทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ (สำเร็จ แห่งกระโทก และรุจิรา มังคละศิริ, 2545) จากการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคลากรสาธารณสุขดังกล่าว ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานจะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาจากลักษณะขององค์กรหรือสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป (Davis, 1981)

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแนวคิดในการจัดการที่คำนึงถึงเรื่องบุคคลที่ทำงานเป็นสำคัญ เป็นการประสานเป้าหมายของบุคคล และเป้าหมายของงาน (Davis and Trist, 1974 อ้างใน Smith, 1981) จากแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้ทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชี้วัด 8 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เกณฑ์ชี้วัดหรือองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974) นี้ ล้วนเป็นองค์ประกอบที่ตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของคนทำงาน (Arnold & Feldman, 1986) ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เวอร์เทอร์ และเดวิส (Werther and Davis, 1982) กล่าวไว้ว่ามีอยู่ 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านบริหาร และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม การที่องค์กรมีบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข (Holly & Jennings, 1983) โดยเฉพาะองค์การศูนย์สุขภาพชุมชน ซึ่งเป็นหน่วยงานทางด้านสุขภาพที่มีบุคลากรสาธารณสุข เป็นผู้รับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยตรง ดังนั้น ก่อนที่บุคลากรสาธารณสุข จะสามารถไปพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้อื่นได้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขให้ดีเสียก่อน เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี และในการพัฒนาสิ่งใดนั้น จำเป็นต้องทราบปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อสิ่งนั้น เพื่อพิจารณาแนวทางการดำเนินการ ดังนั้น องค์กรจึงควรต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิต

จังหวัดลำพูน ได้มีการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในการจัดบริการสาธารณสุข โดยการพัฒนาหน่วยบริการสุขภาพในระดับปฐมภูมิ ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ 2546 มีการ

กำหนดแผนพัฒนาสถานีนอามัยทุกแห่งให้เป็นศูนย์สุขภาพชุมชน จำนวน 71 แห่ง ภายในระยะเวลา 5 ปี (ปีงบประมาณ 2546 – ปีงบประมาณ 2550) ซึ่งการดำเนินงานพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชนนั้น ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานตามแนวทางการพัฒนาของกระทรวงสาธารณสุข และมีนโยบายที่จะเพิ่มจำนวนศูนย์สุขภาพชุมชนที่ได้รับการพัฒนาจนผ่านเกณฑ์มาตรฐานให้มีมากขึ้นในทุกปี จนครบ 71 แห่ง จากการดำเนินการพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดลำพูน ในระยะ 4 ปีที่ผ่านมา พบปัญหาอุปสรรคต่างๆมากมาย ซึ่งมีปัจจัยหลายสิ่งๆที่ประกอบกัน เช่น ความพร้อมของโครงสร้างบุคลากรสาธารณสุข และงบประมาณต่างๆ ทำให้ศูนย์สุขภาพชุมชนผ่านเกณฑ์ประเมินมาตรฐานตั้งแต่ปีงบประมาณ 2546 - ปีงบประมาณ 2549 มีเพียง 55 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 77.46 (งานสนับสนุนระบบบริการ วิชาการ และเครือข่ายประชาคม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน, 2549) ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชนให้มีคุณภาพ จนสามารถผ่านเกณฑ์ประเมินมาตรฐานนั้น จะต้องอาศัยองค์ประกอบหลายๆด้าน ซึ่งวิธีการหนึ่งที่จะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนามีคุณภาพ คือ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ที่ถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสนใจบุคคลในองค์กร เพราะเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งที่องค์กรมีอยู่ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่จะช่วยให้ทั้งองค์กรเองและทั้งตัวบุคคลต่างก็ได้รับความพึงพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย อันเป็นผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในที่สุด (บุญแสง ชีระภากร, 2533)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ดังนั้น ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชน พิจารณาเห็นว่า ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ตลอดจนปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ มาเป็นแนวทางให้ผู้บริหารองค์กร ได้นำไปพัฒนาหรือเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ได้ตรงกับเป้าหมาย ซึ่งเมื่อบุคลากรสาธารณสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ก็จะส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ อันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวมต่อไป

### ปัญหาในการศึกษา

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านบริหาร และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน หรือไม่ อย่างไร

## วัตถุประสงค์ของการศึกษา

### 1. วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน

### 2. วัตถุประสงค์เฉพาะ

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านบริหาร และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ของบุคลากร สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน

2.2 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านบริหาร และปัจจัย ด้านสิ่งแวดล้อม กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน

## สมมติฐานการศึกษา

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน

2. ปัจจัยด้านบริหาร ได้แก่ การบริหารจัดการ ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ คน ระบบการทำงาน วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน

## ขอบเขตของการศึกษา

1. ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะบุคลากรสาธารณสุข ที่เป็นข้าราชการและพนักงานของรัฐ ที่ปฏิบัติงานประจำในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ในช่วงที่ศึกษา และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี

2. การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยด้านบริหาร ได้แก่ การบริหารจัดการ ลักษณะงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ คน ระบบการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ ของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูนเท่านั้น

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้เกณฑ์ครอบคลุมตัวชี้วัดตามแนวคิดของ Walton (1974) คือ

- 3.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 3.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3.3 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
- 3.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
- 3.5 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน
- 3.6 สิทธิส่วนบุคคล
- 3.7 จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม
- 3.8 การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

### คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรสาธารณสุขที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และบุคลากรสาธารณสุขเกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าจากการทำงานนั้นๆ ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามความรู้สึกตามการรับรู้ของบุคลากรสาธารณสุข ในเรื่องต่างๆที่บ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ ของ วอลตัน (Walton, 1974) ได้แก่

1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง รายได้ประจำ ได้แก่ เงินเดือน หรือเงินตอบแทน ที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลา และสวัสดิการที่ได้รับอย่างเพียงพอ ที่จะดำรงชีวิตตามอัตราของตน และได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่ง หน้าที่ของตนกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

1.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เกี่ยวกับ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จัดไว้อำนวยความสะดวก ต่อการปฏิบัติหน้าที่ คำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ มีการกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติ และระเบียบการจัดสภาพการทำงาน

1.3 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง ความมากน้อยของโอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพโดยการให้บุคคล มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ รู้จักหาหรือได้รับสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน แนวทางปฏิบัติและสามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติได้ถูกต้อง เหมาะสม มีการวางแผนการทำงาน และได้มีส่วนช่วยในการทำงานทุกๆขั้นตอน

1.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน



มากขึ้น ได้รับการเตรียมความรู้ และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานตามความมุ่งหวังอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัว และผู้เกี่ยวข้อง และมีความมั่นคงในรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ

1.5 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มในองค์การที่บุคคลได้รับมอบหมายงาน โดยพิจารณาความสามารถ ไม่มีการแบ่งชั้น วรรณะในองค์การ แสดงถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงานในการทำงาน มีการสื่อสารแบบเปิดเผยตนเอง

1.6 สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่างๆ ของงานตามความเหมาะสม และให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงาน

1.7 จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตนเอง ครอบครัว สังคม

1.8 การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การทำงานที่รับผิดชอบต่อการทำให้สังคมของชุมชนมีความก้าวหน้า พัฒนาขึ้นทางด้านสุขภาพ และการให้ความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อื่น ความมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม การให้ความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ต่างๆ

2. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน

2.1 เพศ หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุข คือ เพศชาย และหญิง

2.2 อายุ หมายถึง อายุของบุคลากรสาธารณสุขเป็นจำนวนปี โดยนับถึงวันที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา

2.3 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะทางสังคมของบุคลากรสาธารณสุข แบ่งตามการสมรส คือ มีสถานะเป็น โสด คู่ หรือ หม้าย/หย่า/แยก

2.4 ระดับการศึกษา หมายถึง การจบการศึกษาในระดับสูงสุด ของบุคลากรสาธารณสุข แบ่งเป็นต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโทหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาโท

2.5 ตำแหน่ง หมายถึง สถานะทางวิชาชีพ ในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ใน ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน แบ่งเป็นวิชาชีพต่างๆ เช่น พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชน เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข

2.6 ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรสาธารณสุขปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน นับเป็นปีจนถึงวันที่ผู้ศึกษา ทำการศึกษา

2.7 รายได้ หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูนทั้งหมด ได้แก่ ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาราชการ เบี้ยเลี้ยงและรายได้พิเศษอื่นๆ ที่บุคลากรสาธารณสุขได้รับทั้งหมดต่อเดือน

### 3. ปัจจัยด้านบริหาร หมายถึง การบริหารจัดการ ลักษณะงาน

3.1 การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการบริหารในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน โดยมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และทิศทางการบริหารงาน ของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน มีการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการปฏิบัติงาน ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน มีสายบังคับบัญชาและกำหนดหน้าที่ ที่แน่นอนและชัดเจน และมีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม โดยมีผู้บังคับบัญชา/หัวหน้า ที่มีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติร่วมมือกันทำงาน นอกจากนี้ ต้องมีระบบการติดตามประเมินผลการทำงานตามมาตรฐานชัดเจน โดยมี ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้า เป็นผู้ติดตามผลการทำงาน

3.2 ลักษณะงาน หมายถึง การที่บุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน มีความรู้สึกว่าลักษณะของงานที่ทำ มีความหลากหลาย ทำทายความสามารถของผู้ปฏิบัติ ต้องใช้ความสามารถและทักษะหลายๆอย่างในการปฏิบัติงาน งานที่ทำมีลักษณะเป็นเอกลักษณะเฉพาะด้าน และมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน ซึ่งผู้ปฏิบัติมีอิสระ ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่ต้องมีผู้บังคับบัญชา/หัวหน้า คอยควบคุมทุกครั้ง รวมทั้งมีโอกาสได้ทราบผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางาน

### 4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง สถานที่ คน ระบบการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร

4.1 สถานที่ หมายถึง สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงาน

4.2 คน หมายถึง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้าและการประสานงาน

4.3 ระบบการทำงาน หมายถึง ระบบการให้ความดีความชอบ ระบบการทำงานเป็นขั้นตอน ระบบการทำงานเป็นทีม ระบบการตัดสินใจ

4.4 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนของค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดงออก และวิธีการปฏิบัติงานที่บุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ

5. บุคลากรสาธารณสุข หมายถึง ข้าราชการหรือเจ้าพนักงานของรัฐ ประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และเจ้าหน้าที่อื่นๆที่ปฏิบัติงานประจำในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน

6. ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน หมายถึง หน่วยบริการระดับปฐมภูมิทางการแพทย์และสาธารณสุข ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการจัดบริการตอบสนองต่อความจำเป็นทางด้านสุขภาพของประชาชนขั้นพื้นฐาน มีความเชื่อมโยงต่อเนื่องของกิจกรรมด้านสุขภาพ ในลักษณะองค์รวมผสมผสาน ประชาชนเข้าถึงบริการได้อย่างสะดวก และมีระบบการให้คำปรึกษาและส่งต่อ ทั้งนี้เพื่อการสร้างสุขภาพ การสร้างความเข้มแข็งให้แก่ประชาชน เพื่อป้องกันหรือลดปัญหาที่ป้องกันได้ทั้งทางกาย จิต สังคม โดยประชาชนมีส่วนร่วม ซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดลำพูน

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. เพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้บริหารในการจัดสภาพองค์การ ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน
2. เพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารในการพัฒนา และปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูนให้ดีขึ้น อันจะส่งผลให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายขององค์การได้