

บทที่ 4

ผลการศึกษา

ในการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคคล ของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน
2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบริหาร ของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน
3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน
4. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน
5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน
6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านบริหาร กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน
7. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน
8. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

1. ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล

ในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มประชากรเป็นบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานประจำในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน จำนวน 236 คน แต่ในการศึกษาครั้งนี้ได้รับแบบสอบถามกลับและสมบูรณ์ครบถ้วน จำนวน 214 ชุด ดังนั้น กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จึงเท่ากับ 214 คน พบว่าบุคลากรสาธารณสุขส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ 59.3 โดยมีอายุระหว่าง 31- 40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.6 บุคลากรสาธารณสุขส่วนมาก มีสถานภาพสมรสคู่ คิดเป็นร้อยละ 68.7 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.2 มีประสบการณ์การทำงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.8 ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 28.0 พบว่า บุคลากรสาธารณสุขส่วนมากมีรายได้ต่อเดือน อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.3 รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง และรายได้

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n =214)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	87	40.7
หญิง	127	59.3
อายุ		
21-30 ปี	32	15.0
31-40 ปี	89	41.6
41-50 ปี	80	31.4
51 ปีขึ้นไป	13	6.1
สถานภาพสมรส		
โสด	42	19.6
คู่	147	68.7
หม้าย/หย่า/แยก	25	11.7
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	54	25.2
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	146	68.2
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	14	6.5
ประสบการณ์การทำงานในศูนย์สุขภาพชุมชน		
1-5 ปี	37	17.3
6-10 ปี	38	17.8
11-15 ปี	35	16.4
16-20 ปี	36	16.8
21 ปีขึ้นไป	68	31.8

ลิขสิทธิ์ © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสาธารณสุข จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง และรายได้ (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=214)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข	60	28.0
พยาบาลวิชาชีพ	6	2.8
พยาบาลเทคนิค	1	0.5
นักวิชาการสาธารณสุข	55	25.7
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	80	37.4
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	4	1.9
อื่นๆ	8	3.7
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	16	7.5
10,001-20,000 บาท	112	52.3
20,001-30,000 บาท	84	39.3
30,001 บาท ขึ้นไป	2	0.9

2. ปัจจัยด้านบริหาร

ผลการศึกษา ปัจจัยด้านบริหาร เรื่อง การบริหารจัดการ ของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน พบว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71 และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ จะเห็นว่า ส่วนใหญ่คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ หน่วยงานมีการกำหนดลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งไว้ชัดเจน รองลงมา คือ มีการระบุผู้รับผิดชอบงาน/โครงการที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการปฏิบัติงานระบุไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร การกำหนดระบบการติดตามประเมินผลการทำงานตามมาตรฐานชัดเจน ชัดเจน ผู้บังคับบัญชาหัวหน้าหน่วยงาน มีความสามารถในการตัดสินใจ และแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา มีการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่าง ผู้บังคับบัญชาหัวหน้าหน่วยงาน มี

ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ และกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติร่วมมือกันทำงาน ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้าหน่วยงานมีความไว้วางใจในตัวผู้ปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17, 4.14, 4.14, 4.07, 3.75, 3.73, 3.64 และ 3.55 ตามลำดับ ยกเว้น ความคิดเห็นเกี่ยวกับหน่วยงานมีจำนวนบุคลากรไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน ที่คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.50

ลักษณะงาน พบว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.70 และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ จะเห็นว่าส่วนใหญ่ คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ งานที่ทำมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน รองลงมา คือ งานที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร งานที่ไม่จำเป็นต้องใช้ความสามารถและทักษะหลายอย่าง งานที่ทำอยู่มีลักษณะท้าทายความสามารถในหลายๆด้านและมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับโดยมีค่าเฉลี่ย 4.32, 4.07, 3.93, 3.83 และ 3.72 ตามลำดับ ส่วนรายการที่เหลือ มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งได้แก่ การทำงานไม่มีโอกาสได้ทราบว่าจะทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเพียงใด งานที่รับผิดชอบมีเอกลักษณ์เฉพาะด้าน ทำงานโดยมีผู้บังคับบัญชา/หัวหน้าหน่วยงาน คอยควบคุม กำกับ ดูแลอย่างใกล้ชิด โดยมีค่าเฉลี่ย 3.44, 3.44 และ 2.88 ตามลำดับ รายละเอียดดังแสดงใน ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขของปัจจัยด้านบริหาร จำแนกเป็นรายข้อและโดยรวม

ปัจจัยด้านบริหาร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
การบริหารจัดการ	3.71	0.47	ระดับสูง
1. หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมาย และมาตรฐานในการปฏิบัติงานระบุไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	4.14	0.66	ระดับสูง
2. หน่วยงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน	4.07	0.71	ระดับสูง
3. หน่วยงานมีการกำหนดลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งไว้ชัดเจน	4.17	0.73	ระดับสูง
4. หน่วยงานมีการระบุผู้รับผิดชอบงาน/โครงการที่ชัดเจน	4.14	0.70	ระดับสูง
5. หน่วยงาน มีจำนวนบุคลากรไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน	2.50	1.14	ระดับปานกลาง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขของปัจจัยด้านบริหาร จำแนกเป็นรายชื่อและโดยรวม (ต่อ)

ปัจจัยด้านบริหาร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
การบริหารจัดการ(ต่อ)			
6. ผู้บังคับบัญชาหัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา	3.73	0.81	ระดับสูง
7. ผู้บังคับบัญชาหัวหน้าหน่วยงานมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติร่วมมือกันทำงาน	3.64	0.82	ระดับสูง
8. หน่วยงานกำหนดระบบการติดตามประเมินผลการทำงานตามมาตรฐานชัดเจน	3.75	0.69	ระดับสูง
9. ผู้บังคับบัญชาหัวหน้าหน่วยงานไม่มีความไว้วางใจในตัวผู้ปฏิบัติงาน	3.55	1.00	ระดับสูง
ลักษณะงาน	3.70	0.37	ระดับสูง
10. งานที่รับผิดชอบมีเอกลักษณ์เฉพาะด้าน	3.44	0.93	ระดับปานกลาง
11. งานที่ทำไม่จำเป็นต้องใช้ความสามารถและทักษะหลายๆอย่าง	3.93	0.93	ระดับสูง
12. ทำงานโดยมีหัวหน้าหน่วยงานผู้บังคับบัญชาคอยควบคุมกำกับ ดูแล อย่างใกล้ชิดทุกครั้ง	2.88	0.92	ระดับปานกลาง
13. งานที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร	4.07	0.63	ระดับสูง
14. ในการทำงานไม่มีโอกาสได้ทราบว่าทำงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเพียงใด	3.44	1.02	ระดับปานกลาง
15. มีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.72	0.78	ระดับสูง
16. งานที่ทำอยู่มีลักษณะทำทลายความสามารถของท่านในหลายๆด้าน	3.83	0.79	ระดับสูง
17. งานที่ทำมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน	4.32	0.65	ระดับสูง
รวม ปัจจัยด้านบริหาร	3.86	0.45	ระดับสูง

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

ผลการศึกษา ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเรื่องสถานที่ ของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน พบว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71 และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ จะเห็นว่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานสะอาด ไม่มีกลิ่นอับชื้นหรือกลิ่นเหม็นรบกวน รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานมีความเหมาะสมเพียงพอในการทำงาน เช่น แสงสว่าง การระบายอากาศ และอุณหภูมิ การจัดเก็บอุปกรณ์ เครื่องมือ และ เวชภัณฑ์เป็นระเบียบง่ายต่อการตรวจสอบและหยิบใช้ หน่วยงานมีการจัดพื้นที่ใช้สอยในการทำงานอย่างเหมาะสม และการจัดสภาพแวดล้อมนอกเหนือจากการทำงานอย่างเหมาะสม น้อย เช่น สวนหย่อม สนามหญ้า สถานที่ออกกำลังกาย ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.10, 3.96, 3.83, 3.76 และ 3.74 ตามลำดับ ยกเว้นความคิดเห็นเกี่ยวกับ หน่วยงานมีเครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมในการใช้งาน ที่อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.86

ในเรื่อง คน ของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.01 และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ จะเห็นว่าอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ผู้ร่วมงานในหน่วยงาน มีการปรึกษาหารือในการแก้ไขปัญหาของผู้รับบริการร่วมกัน กรณีที่หน่วยงานมีภาระงานมากผู้ร่วมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการทำงานร่วมกัน การทำงานในหน่วยงานมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา/หัวหน้าหน่วยงาน การได้รับความเคารพและให้เกียรติจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/หัวหน้าหน่วยงานมีความอบอุ่นและเข้าใจกันดี ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.10, 4.10, 4.04, 3.99, 3.98, 3.95 และ 3.93 ตามลำดับ

ระบบการทำงาน ของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน พบว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.82 และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ จะเห็นว่าส่วนใหญ่คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ บุคลากรในหน่วยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานของหน่วยงาน รองลงมาคือ หน่วยงานไม่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การไม่มีอำนาจการตัดสินใจในงาน หรือหน้าที่รับผิดชอบ มีการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการทำงานตามระเบียบ และข้อบังคับต่างๆให้เหลือน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.10, 3.90, 3.90 และ 3.79 ตามลำดับ ยกเว้นความคิดเห็นเรื่อง หน่วยงานมีความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือน คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46

วัฒนธรรมองค์กร ของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน พบว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.98 และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อจะเห็นว่า

คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ บุคลากรในหน่วยงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนเองมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับของสังคม บรรยากาศในการทำงานในหน่วยงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน บุคลากรในหน่วยงานมีความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน และบุคลากรในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.02, 4.01, 3.99, 3.98 และ 3.95 ตามลำดับ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกเป็นรายชื่อและโดยรวม

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
สถานที่	3.71	0.41	ระดับสูง
1. หน่วยงานมีการจัดพื้นที่ใช้สอยในการทำงานอย่างเหมาะสม	3.76	0.66	ระดับสูง
2. สภาพแวดล้อมในหน่วยงานสะอาดไม่มีกลิ่นอับชื้นหรือกลิ่นเหม็นรบกวน	4.10	0.66	ระดับสูง
3. สภาพแวดล้อมในหน่วยงานมีความเหมาะสมเพียงพอในการทำงาน เช่น แสงสว่างการระบายอากาศและอุณหภูมิ	3.96	0.68	ระดับสูง
4. หน่วยงานมีเครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมในการใช้งาน	2.86	0.82	ระดับปานกลาง
5. หน่วยงานมีการจัดเก็บอุปกรณ์เครื่องมือและเวชภัณฑ์เป็นระเบียบง่ายต่อการตรวจสอบและหยิบใช้	3.83	0.57	ระดับสูง
6. หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมนอกเหนือจากการทำงานอย่างเหมาะสม น่าอยู่ เช่น สวนหย่อม สนามหญ้า	3.74	0.67	ระดับสูง
สถานที่ออกกำลังกาย	4.01	0.54	ระดับสูง
7. ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาหัวหน้าหน่วยงานในการทำงาน	3.95	0.62	ระดับสูง
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหัวหน้าหน่วยงานมีความอบอุ่นและเข้าใจกันดี	3.93	0.81	ระดับสูง
9. ได้รับความเคารพและให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชา	3.98	0.66	ระดับสูง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกเป็นรายข้อและโดยรวม (ต่อ)

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
คน (ต่อ)			
10. การทำงานในหน่วยงานมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี	3.99	0.66	ระดับสูง
11. เพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการทำงานร่วมกัน	4.04	0.60	ระดับสูง
12. ในกรณีที่หน่วยงานมีการระงมมาก ผู้ร่วมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.10	0.68	ระดับสูง
13. ผู้ร่วมงานในหน่วยงาน มีการปรึกษาหารือในการแก้ไขปัญหาของผู้รับบริการร่วมกัน	4.10	0.55	ระดับสูง
ระบบการงาน	3.78	0.59	ระดับสูง
14. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานของหน่วยงาน	4.10	0.63	ระดับสูง
15. มีการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการทำงานตามระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ให้เหลือน้อยที่สุด	3.79	0.74	ระดับสูง
16. หน่วยงานไม่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจในงาน หรือหน้าที่รับผิดชอบ	3.90	0.90	ระดับสูง
หน่วยงานมีความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน	3.46	0.84	ระดับปานกลาง
วัฒนธรรมองค์กร	3.98	0.56	ระดับสูง
19. บุคลากรในหน่วยงาน รู้สึกว่างานของตนมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.01	0.59	ระดับสูง
20. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.02	0.57	ระดับสูง
21. บุคลากรในหน่วยงานมีความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน	3.98	0.66	ระดับสูง
22. บรรยากาศในการทำงานในหน่วยงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.99	0.68	ระดับสูง
บุคลากรในหน่วยงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกัน	3.95	0.68	ระดับสูง
รวม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม	3.88	0.44	ระดับสูง

4. คุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน พิจารณารายด้าน ดังนี้ และมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.89 และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ จะเห็นว่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น ในทุกประเด็นข้อคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ประเด็นข้อคิดเห็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ เงินเดือนและรายได้อื่นๆจากหน่วยงานที่ได้รับ เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามอัตรา โดยมีความเฉลี่ย 3.06 รองลงมา คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆกัน ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน และค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัยในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.87, 2.85 และ 2.80 ตามลำดับ

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.91 และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ จะเห็นว่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นในทุกประเด็นข้อคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยประเด็นข้อคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ศูนย์สุขภาพชุมชนสะอาด และมีการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคที่เหมาะสมสม่ำเสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมา คือ หน่วยงานมีการจัดสภาพที่ทำงาน และจัดวางเครื่องมือเครื่องใช้อย่างมีระเบียบ ช่วยให้ทำงานได้สะดวก รวดเร็วและปลอดภัย มีการจัดทำมาตรฐานการกำจัดของเสีย/ของมีคม/วัสดุติดเชื้อ และมีการนำมาตรฐานมาใช้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม มีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน และมีการนำมาตรฐานมาใช้ปฏิบัติ และศูนย์สุขภาพชุมชนมีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ดีและใช้งานได้เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94, 3.93, 3.86 และ 3.81 ตามลำดับ

3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.59 และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ จะเห็นว่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นในทุก

ประเด็นข้อคิดเห็นอยู่ในระดับสูง เช่นกัน โดยประเด็นข้อคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.81 รองลงมา คือ การทำงานในหน่วยงานทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย หน่วยงานมีการประเมินผลผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ไม่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน และไม่ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษา หรือดูงานเมื่อมีโอกาส โดยมีค่าเฉลี่ย 3.57, 3.55, 3.53 และ 3.50 ตามลำดับ

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34 และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ จะเห็นว่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นส่วนใหญ่ อยู่ในระดับสูง โดยประเด็นข้อคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบมากขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมา คือ ความมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายปัจจุบัน มีโอกาสปรับปรุงตนเองเพื่อการทำงานตามเป้าหมายของหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.80, 3.78 และ 3.71 ตามลำดับ มีประเด็นข้อคิดเห็น 2 ประเด็น ที่มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่หรือความรับผิดชอบไม่เป็นไปตามกฎเกณฑ์ ไม่ยุติธรรม และไม่มีโอกาสได้เตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น เนื่องจากขาดการสนับสนุนที่ดีจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ย 2.78 และ 2.59 ตามลำดับ

5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

ผลการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน พบว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.19 และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ จะเห็นว่า จะเห็นว่า ประเด็นข้อคิดเห็นส่วนใหญ่ มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยประเด็นข้อคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โอกาสได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ร่วมงานที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.74 รองลงมา ความพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ย 3.52 และ 3.15 ตามลำดับ มีประเด็นข้อคิดเห็น 2 ประเด็น ที่มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ การทำงานร่วมกันไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในทีมสหวิชาชีพ และ ผู้ปฏิบัติงานไม่มีการประชุมปรึกษาปัญหาในการทำงานเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย 2.81 และ 2.73 ตามลำดับ

6. สิทธิส่วนบุคคล

ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.87 และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ จะเห็นว่าทุกประเด็นข้อคิดเห็นมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง เช่นกัน โดยประเด็นข้อคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับความเคารพและยอมรับจากผู้อื่นในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.96 รองลงมา คือ ผู้ร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การไม่ได้รับความเสมอภาคในการทำงาน ไม่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน่วยงาน และ ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้ารับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.90, 3.86, 3.86 และ 3.81 ตามลำดับ

7. จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม

ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงาน ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม พบว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.00 และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ จะเห็นว่าทุกประเด็นมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน โดยประเด็นข้อคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ต้องทำงานในหน่วยงานมากเกินไปทำให้มีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.22 รองลงมา คือ รู้สึกพอใจกับการแบ่งเวลาในเรื่องการทำงาน ครอบครัว สังคม และส่วนตัว และการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตและครอบครัว โดยมีค่าเฉลี่ย 2.94 และ 2.86 ตามลำดับ

8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม พบว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.91 และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ จะเห็นว่าทุกประเด็นข้อคิดเห็นมีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง เช่นกัน โดยประเด็นข้อคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.97 รองลงมา คือ หน่วยงานไม่มีการวางแผนร่วมกับชุมชนในการพัฒนาบริการสุขภาพ หน่วยงานมีผลงานเป็นที่น่าพอใจของผู้มารับบริการ และหน่วยงานให้โอกาสหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสุขภาพ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.97, 3.89 และ 3.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สาธารณสุข จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม			
1. เงินเดือนและรายได้อื่นๆจากหน่วยงาน ได้รับเพียงพอ สำหรับใช้จ่ายตามอัธยาศัย	3.06	0.85	ระดับปานกลาง
2. ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทน ของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน	2.87	0.99	ระดับปานกลาง
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.85	0.98	ระดับปานกลาง
4. ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัยในการทำงาน	2.80	0.88	ระดับปานกลาง
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ			
5. หน่วยงานของท่านสะอาดและมีการป้องกันการแพร่กระจาย ของเชื้อโรคที่เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ	4.00	0.65	ระดับสูง
6. หน่วยงานมีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติการป้องกันการเกิด อุบัติเหตุ จากการทำงานและมีการนำมาตรฐานมาใช้ปฏิบัติ	3.86	0.67	ระดับสูง
7. หน่วยงานมีการจัดทำมาตรฐานการกำจัดของเสีย/ของมีคม/ วัสดุติดเชื้อและมีการนำมาตรฐานมาใช้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม	3.93	0.62	ระดับสูง
8. หน่วยงานมีการจัดสภาพที่ทำงานและจัดวางเครื่องมือเครื่องใช้ อย่างมีระเบียบช่วยให้ทำงานได้สะดวกรวดเร็วและปลอดภัย	3.94	0.55	ระดับสูง
9. หน่วยงานของท่านมีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซม เครื่องมือเครื่องใช้และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ดี และใช้งานได้เสมอ	3.81	0.58	ระดับสูง
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล			
10. มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่	3.81	0.68	ระดับสูง
11. ไม่ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษาหรือดูงาน เมื่อมีโอกาส	3.50	1.10	ระดับสูง

12. ไม่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน 3.53 0.98 ระดับสูง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สาธารณสุข จำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล(ต่อ)			
13. หน่วยงานมีการประเมินผลผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ ในการทำงาน	3.55	0.67	ระดับสูง
14. การทำงานในหน่วยงานทำให้มีโอกาสร่วมความสำเร็จ ในชีวิตตามอุดมการณ์	3.57	0.66	ระดับสูง
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน			
15. มีโอกาสปรับปรุงตนเองเพื่อการทำงานตามเป้าหมาย ของหน่วยงาน	3.71	0.63	ระดับสูง
16. ถูกโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่หรือความรับผิดชอบ ไม่เป็นที่พอใจตามกฎเกณฑ์/ไม่ยุติธรรม	2.78	0.96	ระดับปานกลาง
17. มั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายปัจจุบัน	3.80	0.73	ระดับสูง
18. ไม่มีโอกาสได้เตรียมความรู้และทักษะเพื่อ ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น เนื่องจากขาดการสนับสนุน ที่ดีจากผู้บังคับบัญชา	2.59	0.88	ระดับปานกลาง
19. มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีขอบข่าย ความรับผิดชอบมากขึ้น	3.84	0.66	ระดับสูง
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน			
20. ได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี	3.15	0.79	ระดับปานกลาง
21. การทำงานร่วมกันไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ในทีมสหวิชาชีพ	2.81	0.92	ระดับปานกลาง
22. มีโอกาสได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ร่วมงานที่เป็น	3.74	0.68	ระดับสูง

ประโยชน์ต่อการทำงาน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สาธารณสุข จำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน(ต่อ)			
23. มีความพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	3.52	0.70	ระดับสูง
24. ผู้ปฏิบัติงานไม่มีการประชุมปรึกษาปัญหาในการทำงาน เพื่อหาทางปฏิบัติที่เหมาะสม	2.73	0.95	ระดับปานกลาง
6. สิทธิส่วนบุคคล			
25. ผู้ร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและ ไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.90	0.74	ระดับสูง
26. ไม่ได้รับความเสมอภาคในการทำงาน	3.86	0.95	ระดับสูง
27. ไม่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน่วยงาน	3.81	0.97	ระดับสูง
28. ได้รับความเคารพและยอมรับจากผู้อื่นในการทำงาน	3.96	0.52	ระดับสูง
29. ผู้บังคับบัญชาหัวหน้ารับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตาม ข้อเสนอของเสียงส่วนมาก	3.86	0.67	ระดับสูง
7. จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม			
30. ท่านรู้สึกพอใจกับการแบ่งเวลาในเรื่องการทำงาน ครอบครัว สังคมและเวลาส่วนตัว	2.94	0.85	ระดับปานกลาง
31. การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่าน และครอบครัว	2.86	0.85	ระดับปานกลาง
32. ต้องทำงานในหน่วยงานมากเกินไปทำให้มีเวลาพักผ่อน ไม่เพียงพอ	3.22	0.82	ระดับปานกลาง
8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม			
33. หน่วยงานมีผลงานเป็นที่พอใจของผู้มารับบริการ	3.89	0.54	ระดับสูง

34. หน่วยงานไม่มีการวางแผนร่วมกับชุมชนในการพัฒนาบริการสุขภาพ	3.97	0.98	ระดับสูง
--	------	------	----------

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม(ต่อ)			
35. หน่วยงานให้โอกาสหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสุขภาพ	3.83	0.64	ระดับสูง
36. หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	3.97	0.58	ระดับสูง

คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม

จากการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน พบว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มี 4 ด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคล และ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 3.91, 3.91, 3.87 และ 3.58 ตามลำดับ ส่วนอีก 4 ด้าน มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34, 3.19, 3.00 และ 2.89 ตามลำดับ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สาธารณสุข จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	2.89	0.79	ระดับปานกลาง
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.91	0.51	ระดับสูง
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.58	0.51	ระดับสูง
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.34	0.50	ระดับปานกลาง
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	3.19	0.55	ระดับปานกลาง
6. สิทธิส่วนบุคคล	3.87	0.52	ระดับสูง
7. จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม	3.00	0.68	ระดับปานกลาง
8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.91	0.48	ระดับสูง
คุณภาพชีวิตการทำงาน รวม	3.49	0.40	ระดับปานกลาง

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการทดสอบ ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข
ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน โดยใช้ค่าสถิติทดสอบ t - test พบว่า เพศชายและเพศหญิง มี
คะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.866)
หรือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ไม่ขึ้นกับเพศ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในเพศชายและเพศหญิง

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	p-value
เพศ			
ชาย	3.48	0.40	0.866
หญิง	3.49	0.40	

5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการทดสอบ ความแตกต่าง ของ คะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยใช้ค่าสถิติทดสอบ F-Test พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีอายุแตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.009$) และวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างอายุที่ต่างกันรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ คะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี กับ กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 41- 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.033$) รายละเอียด ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ที่มีอายุแตกต่างกัน

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	p-value
อายุ			0.009
21 – 30 ปี	3.25 ^a	0.43	0.009
31 – 40 ปี	3.45	0.35	
41 – 50 ปี	3.59 ^a	0.39	

51 ปีขึ้นไป 3.45 0.34

* a p-value = 0.033

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรส กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการทดสอบความแตกต่างของ คะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน โดยใช้ค่าสถิติทดสอบ F-Test พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value= 0.147) รายละเอียด ดังแสดงในตาราง ที่ 8

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข สาธารณสุขที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

ตัวแปร	\bar{x}	S.D.	p-value
สถานภาพสมรส			
โสด	3.44	0.38	0.147
สมรส	3.53	0.40	
หม้าย/หย่า	3.38	0.41	

5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการทดสอบความแตกต่าง ของคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้ค่าสถิติทดสอบ F-Test พบว่า บุคลากรสาธารณสุข ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value= 0.227) รายละเอียด ดังแสดงในตาราง ที่ 9

ลิขสิทธิ์สงวนโดยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	p-value
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.57	0.34	0.227
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.46	0.39	
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	3.50	0.59	

5.5 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการทดสอบความแตกต่าง ของคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน โดยใช้ค่าสถิติทดสอบ F-Test พบว่า บุคลากรสาธารณสุข ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.023$) และวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันได้แก่ คะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.039$) รายละเอียด ดังแสดงในตาราง ที่ 10

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	p-value
ประสบการณ์ทำงาน			0.023
1 – 5 ปี	3.35 ^a	0.34	
6 – 10 ปี	3.44	0.37	
11 – 15 ปี	3.53	0.44	

16 – 20 ปี	3.46	0.31
21 ปี ขึ้นไป	3.60 ^a	0.44

* a (p-value = 0.039)

5.5 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่ง กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการทดสอบความแตกต่าง ของคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน โดยใช้ค่าสถิติทดสอบ F-Test พบว่า บุคลากรสาธารณสุข ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value= 0.357) รายละเอียด ดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	p-value
ตำแหน่ง			0.357
เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข	3.59	0.42	
พยาบาลวิชาชีพ	3.50	0.54	
พยาบาลเทคนิค	3.51	0.24	
นักวิชาการสาธารณสุข	3.45	0.37	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	3.46	0.41	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	3.38	0.20	
อื่นๆ	3.52	0.23	

5.7 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการทดสอบความแตกต่างของ คะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ที่มีรายได้แตกต่างกัน โดยใช้ค่าสถิติทดสอบ F-Test พบว่า บุคลากรสาธารณสุข ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value<0.001) และวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างรายได้ที่ต่างกันรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกันได้แก่ คะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในกลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับ รายได้ 10,001 – 20,000 บาท ในกลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับ

รายได้ 20,001 – 30,000 บาท และในกลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับ กลุ่มรายได้ 30,001 บาท ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.001, <0.001 และ 0.001 ตามลำดับ) รายละเอียด ดังแสดง ในตาราง ที่ 12

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ที่มีรายได้แตกต่างกัน

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	p-value
รายได้			<0.001
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.49 ^a	0.35	
10,001 – 20,000 บาท	3.42 ^{ab}	0.38	
20,001 – 30,000 บาท	3.26 ^{ac}	0.38	
30,001 บาท ขึ้นไป	4.69 ^{ad}	0.00	

* ab (p-value = 0.001)
 ac (p-value <0.001)
 ad (p-value = 0.001)

6. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบริหาร กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากผลการศึกษา พบว่า การบริหารจัดการและลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < 0.001) โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ การบริหารจัดการและลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.54 และ 0.41 ตามลำดับ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่า p-value จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบริหาร กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัย ด้านบริหาร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
การบริหารจัดการกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	0.54	< 0.001
ลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	0.41	< 0.001

7. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากผลการศึกษา พบว่า สถานที่ คน ระบบการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ วัฒนธรรมองค์กร คน ระบบการทำงาน และสถานที่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.55, 0.53, 0.47 และ 0.38 ตามลำดับ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่า $p\text{-value}$ จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
สถานที่ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน	0.38	< 0.001
คนกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	0.53	< 0.001
ระบบการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงาน	0.47	< 0.001
วัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	0.55	< 0.001

8. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม 214 ชุด มีผู้แสดงความคิดเห็นในส่วนของปัญหา อุปสรรค ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 78 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 36.4 พบว่า บุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า มีข้อเสนอแนะ 35 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 44.8 โดยส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหา คือ ค่าตอบแทนน้อย ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ได้รับค่าตอบแทนน้อย เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นในพื้นที่เดียวกัน และเงินเดือนน้อยเมื่อเทียบกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยให้ข้อเสนอแนะคือ ควรปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงานและภาวะเศรษฐกิจ

2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพอนามัย พบว่า มีข้อเสนอแนะ 33 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 42.3 ส่วนใหญ่เห็นว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ ไม่มีความปลอดภัยในการอยู่เวร-ยาม และ เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ไม่เพียงพอ สถานที่ทำงาน คับแคบ ไม่สะดวกในการทำงาน

งานที่ท่าเสี่ยงต่อการติดเชื้สูง โดยให้ข้อเสนอแนะคือ ไม่ควรให้เจ้าหน้าที่สตริอยู่เวร-ยาม จัดให้มีเจ้าหน้าที่ของรัฐ เวร-ยาม รักษาความปลอดภัยร่วมกับประชาชนในพื้นที่ และจัดหาอุปกรณ์ต่างๆ ให้เพียงพอ รวมทั้งจัดเก็บให้เป็นระเบียบ และมีการตรวจสอบเครื่องมืออยู่เสมอ

3. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน พบว่า มีข้อเสนอแนะ 31 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 39.7 ส่วนใหญ่เห็นว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งมีน้อย การไม่มีตำแหน่งรองรับหลังจากได้วุฒิปริญญาตรี หรือสำเร็จการศึกษาต่อ และการเลื่อนตำแหน่งช้ากว่าหน่วยงานอื่น โดยให้ข้อเสนอแนะคือ มีการพิจารณาปรับกรอบอัตรากำลังให้เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน และเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข มีโอกาสได้ระดับ 7 มีการรองรับเรื่องตำแหน่งหลังจากได้รับวุฒิปริญญาตรี หรือสำเร็จการศึกษาต่อ และมีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่ง

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีข้อเสนอแนะ 28 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 35.8 ส่วนใหญ่เห็นว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ ขาดโอกาสในการศึกษาต่อ ไม่มีโอกาสอบรมหาความรู้เพิ่มเติม โดยให้ข้อเสนอแนะคือ ควรมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ และมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ การเปิดกว้างด้านข้อมูลข่าวสาร มีการจัดอบรมเพิ่มความรู้

5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน พบว่า มีข้อเสนอแนะ 29 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 37.1 ส่วนใหญ่เห็นว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ ขาดการทำงานเป็นทีม ขาดการประสานงาน และขาดความชัดเจนในระบบงาน โดยให้ข้อเสนอแนะคือ ส่งเสริมการสร้างทีมงาน และมีการอบรมให้ความรู้ ในเรื่องการทำงานเป็นทีม มีการวางแผนระบบงานให้ชัดเจน

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า มีข้อเสนอแนะ 20 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 25.6 ส่วนใหญ่เห็นว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ ขาดความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็น เนื่องจากการไม่ได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา/หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน โดยให้ข้อเสนอแนะคือ ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน ควรเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในทางที่ถูกต้อง

7. ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม พบว่า มีข้อเสนอแนะ 19 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 24.3 ส่วนใหญ่เห็นว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ ปริมาณงาน บุคลากรน้อย ไม่มีเวลาให้กับตนเอง ครอบครัว และสังคม โดยให้ข้อเสนอแนะคือ ควรมีการเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน ลดความซ้ำซ้อนในเรื่องระบบรายงาน มีการช่วยกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ

8. ปัญหาด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีข้อเสนอแนะ 18 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 23.1 ส่วนใหญ่เห็นว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ ความคาดหวังจากประชาชนต่อการให้บริการสูง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกดดัน มีความเครียดสูง และขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ในพื้นที่ โดยให้ข้อเสนอแนะคือ ควรให้ชุมชนเข้าร่วมโครงการต่างๆ ทางสุขภาพของศูนย์สุขภาพ

ชุมชน เพื่อความเข้าใจ และความร่วมมือต่างๆจะได้มีมากขึ้น และควรร่วมกันคิดโครงการ/วิธีการใน
การทำให้ประชาชนมีสุขภาพดี เน้นการดำเนินการเชิงรุกมากขึ้น



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved