

Factors Related to the Quality of working life of Health Personnel Under the Public Health Office of Trang Province

Boonrit Prabrat¹ Tawatchai Sunthonnon^{2*}

1 General Administration Officer, Professional Level, Trang Provincial Public Health Office, Email: rit1207@gmail.com

2 Sirindhorn College of Public Health Trang, Faculty of Public Health and Allied Health Sciences, Praboromarajchanok Institute

**Corresponding author Email: tawatchai.sun006@hu.ac.th*

Original article

Abstract

Received: 31 May 2023

Revised: 14 June 2023

Accepted: 29 June 2023

This survey research study of factors related to the work-life quality among public health personnel under the Trang Provincial Public Health Office. Objectives of this research are: 1) To study the quality of public health personnel's work- life; 2) To study factors related to the work- life quality of public health personnel under the Trang Provincial Public Health Office. The sample group included 320 public health personnel, using a systematic random sampling method. A questionnaire, with a consistency index between 0.5 - 1.0, and a reliability score of 0.93, was used to collect data. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing for correlation was conducted, using Pearson correlation.

Results indicated that the duration of work performance had a low positive correlation with the quality of work life, with a statistical significance ($r = 0.306$, $p = 0.049$). Work performance had a low positive correlation with the quality of work-life, with a statistically significant ($r = 0.409$, $p = 0.032$). Average monthly income had a very high positive correlation with quality of working life, with statistically significant ($r = 0.910$, $p = 0.009$). Age and distance from home to workplace had no correlation with quality of work-life ($r = 0.054$, $p = 0.537$), ($r = -0.070$, $p = 0.422$), respectively.

Recommendations: There should be guidelines and measures to improve the quality of life by promoting considerations of merits, income, and years of work, that are suitable for individual performance in the future

Keywords: work-life; quality of working life; health personnel; Trang Public Health Provincial Office

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง

บุญฤทธิ์ ปราบริทธิ์¹ ธวัชชัย สุนทรนนท์^{2*}

1 นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง

2 วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

* ผู้ประพันธ์บทความ tawatchai.sun006@hu.ac.th

นิพนธ์ต้นฉบับ

บทคัดย่อ

วันรับ 31 พ.ค. 2566
วันแก้ไข 16 มิ.ย. 2566
วันตอบรับ 29 มิ.ย. 2566

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง โดยมีรูปแบบการศึกษาด้วยการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง จำนวน 320 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.5 - 1.0 และมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์นำเสนอโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.306$, $p = 0.049$) ผลการพิจารณาความดีความชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.409$, $p = 0.032$) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.910$, $p = 0.009$) และพบว่าอายุ และระยะทางจากบ้านถึงสถานที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง ($r = 0.054$, $p = 0.537$), ($r = -0.070$, $p = 0.422$) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ : ควรมีแนวทางและมาตรการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยส่งเสริมด้านการพิจารณาความดีความชอบ รายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานรายบุคคลต่อไป

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน; บุคลากรสาธารณสุข; สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง

บทนำ

การสร้างเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตคนทำงาน เป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งสำหรับการยกระดับคุณภาพชีวิตประชากรการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศและการพัฒนาไปสู่สังคมคุณภาพ ในปัจจุบันประเทศมหาอำนาจทางเศรษฐกิจ อาทิเช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา แคนาดา สหราชอาณาจักร สหภาพยุโรป ญี่ปุ่น สิงคโปร์ เป็นต้น ต่างให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสุขภาวะของพนักงานและสุขภาวะองค์กรทั้งนี้การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข(Happy Workplace) มีทั้งรูปแบบการขับเคลื่อนในระดับประเทศและระดับกลุ่มประเทศ เช่น กลุ่มสหภาพยุโรปซึ่งได้ดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขโดยเครือข่ายยุโรปเพื่อองค์กรส่งเสริมสุขภาพ (European Network for Workplace Health Promotion หรือ ENWHP) (JobsDB Thailand company, 2015) สำหรับการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ใน ประเทศไทย ดำเนินการโดยแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน ภายใต้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (Office of the Health Promotion Foundation, 2014) ซึ่งแผนงานดังกล่าวมีหน้าที่หลักในการสนับสนุน ส่งเสริมให้องค์กรภาคเอกชนมีขีดความสามารถในการพัฒนาระบบสุขภาวะที่เหมาะสมกับองค์กร เกิดองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน ซึ่งนับเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ทั้งนี้การดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรของแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน เป็นการดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่ายภาครัฐและเอกชน ในการสร้างองค์กรแห่งความสุขทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานในองค์กรให้มีสุขภาวะที่ดีมีความสามารถในการทำงานและการใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน ด้วยความสุข 8 ประการ (Office of the Health Promotion Foundation, 2017) ทั้งนี้ ความสุข 8 ประการ

ประกอบด้วย สุขภาพดี(happy body) น้ำใจงาม(happy heart) สังคมดี(happy society) ผ่อนคลาย(happy relax) ใฝ่รู้(happy brain) ทางสงบ(happy soul) ปลอดภัย(happy money) และครอบครัวดี(happy family) (Phasukyud, P., 2023)

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) พ.ศ.2560 – 2579 กำหนดว่า เป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุข (GOAL) ที่ว่า “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” และกำหนดนโยบายเพื่อขับเคลื่อนคือการสร้างองค์กรแห่งความสุข(Happy Work Place) โดยผ่านกิจกรรมและโครงการต่างๆซึ่งเป็นการจุดประกายและกระตุ้นให้องค์กรในสังกัดได้นำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขไปประยุกต์ใช้ในองค์กร ทั้งนี้ประโยชน์ของการพัฒนาองค์กรภายใต้แนวคิดองค์กรแห่งความสุขแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับพนักงาน ทำให้คนทำงานมีความสุข มีสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจดีขึ้น มีความเครียดน้อยลง ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุลดอัตราการเจ็บป่วยจากการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจต่องาน มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรสำหรับระดับองค์กร ทำให้ที่ทำงานน่าอยู่มีบรรยากาศการทำงานที่ดีผลผลิตขององค์กรมีคุณภาพมากขึ้น ประชาชนมีความพึงพอใจและทำให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน (Khunphonkaew, J., 2023)

จังหวัดตรังกำหนดวิสัยทัศน์จังหวัด คือ “ตรัง เมืองแห่งความสุข” ซึ่งได้ถูกนำมากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเด็น คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1การสร้างฐานเศรษฐกิจของจังหวัด(ด้านเกษตรกรรมอุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว) ที่มั่นคงและมีเสถียรภาพ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมพัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารจัดการฐานทรัพยากรให้ยั่งยืนและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีและประเด็นยุทธศาสตร์

ที่ 4 การเสริมสร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ (Ministry of Public Health, 2017) ต่อมา ได้ดำเนินการทบทวนแผนพัฒนาจังหวัดตรังเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และนโยบายรัฐบาล เพื่อให้การพัฒนาจังหวัดตรัง สอดคล้องเชื่อมโยงกันอย่างมีนัยสำคัญ พร้อมขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัด ให้เป็น “เมืองแห่งคุณภาพชีวิตที่ดีและยั่งยืน” (National Productivity Institute, 2016)

คุณภาพชีวิตของบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในด้านต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่าง ได้แก่ ความหลากหลายของงานมีความอิสระ การตัดสินใจ โอกาสรับรู้การปฏิบัติงานที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน ที่แต่ละหน่วยงานจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกับนโยบายของหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้คุณภาพการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน อันประกอบด้วยการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน และสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสามัคคีกันในการทำงาน การทำงานของบุคลากรในลักษณะทีมจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ และการปกครองบังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคล (Sangkhaman. S., 2012)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรังเป็นหน่วยงานระดับกอง ภายใต้การกำกับของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข มีหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด คือโรงพยาบาลของรัฐทุกแห่งในจังหวัดตรัง สำนักงานสาธารณสุขระดับอำเภอ และโรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่งในจังหวัดตรัง ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินงานและประสานงานเกี่ยวกับสาธารณสุขในเขตพื้นที่จังหวัด กำกับ ดูแล สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบในเขตพื้นที่จังหวัดตรัง นอกจากนี้ยังปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรังได้กำหนดพันธกิจในการบริหารยุทธศาสตร์สาธารณสุข ที่ตอบสนองนโยบาย ปัญหาสุขภาพและบริบทจังหวัด มีการพัฒนาระบบบริการสุขภาพให้มีคุณภาพ มาตรฐาน และเชื่อมโยงเป็นหนึ่งเดียว มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน และภาคีเครือข่ายในการดูแลสุขภาพประชาชน และได้กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน ในเรื่องของการจัดระบบบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (มีโครงสร้าง ทีมงาน ทีมคร่อมสายงาน มีการประสานงาน การติดตามกำกับ ที่มีประสิทธิภาพ การกระจายทรัพยากร ทั้งถึง เป็นธรรม และมีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ตระหนักถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม) นอกจากนี้ยังได้กำหนดเป้าหมายของเครือข่ายบริการสุขภาพ มีคุณภาพ มาตรฐาน และเชื่อมโยงเป็นหนึ่งเดียว ทีมงานมีสมรรถนะ มีขวัญและกำลังใจ มีคุณธรรม มีความสุข และสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพ ชุมชน ภาคีเครือข่ายร่วมจัดการสุขภาพชุมชนอย่างเข้มแข็ง พร้อมทั้งประชาชนมีพฤติกรรมที่เหมาะสม สามารถดูแลตนเองให้มีสุขภาพที่ดี และใช้บริการได้อย่างเหมาะสม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง กำหนดวิสัยทัศน์องค์กรไว้ว่า “เป็นหน่วยงานสาธารณสุขของจังหวัดตรังที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการพัฒนา ระบบสุขภาพร่วมกับภาคีและท้องถิ่นให้คนตรังอยู่ดีมีสุขร่วมกัน” ซึ่งมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของจังหวัดตรัง แต่จากข้อมูลสถานการณ์ความคงอยู่ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง 3 ปีย้อนหลัง (2562 – 2564) พบว่า อัตราการโยกย้าย การลาออก การลา และความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน มีแนวโน้ม

สูงขึ้นทุกปี คือ อัตราการโยกย้าย เท่ากับร้อยละ 3.76 ,5.3 และ 5.4 ตามลำดับ อัตราการลาออกเท่ากับร้อยละ 1.33 ,2.00 ,4.00 ตามลำดับ (Trang Provincial Public Health Office, 2017) ประกอบความกับยังไม่มี การศึกษาและการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตของ บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด อีกด้วย

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง เป็น อย่างไร และมีปัญหาอุปสรรคประเด็นใดบ้าง โดย การศึกษาครั้งนี้ได้นำแนวคิดดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการ ทำงาน ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, R. E., 1973) มาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาซึ่งให้ ความสำคัญกับคุณลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ทั้งนี้ข้อค้นพบจะเป็นข้อมูลแก่บุคลากร สาธารณสุขในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดตรัง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความดีความชอบที่ได้รับ การพิจารณา รายได้ และระยะทางจากบ้านถึงสถานที่ ทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ตรัง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม รวบรวมข้อมูล เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรสาธารณสุขสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง ซึ่ง ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการดังนี้

ประชากร ใน การศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงาน กระทรวงสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดตรัง ประจำปีงบประมาณ 2565 จำนวน 1,852 คน โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

เกณฑ์ในการคัดเลือกตัวอย่างเข้าร่วม โครงการวิจัย

- 1) เป็นบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานใน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง อย่างน้อย 6 เดือน
- 2) สมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย (โดยมีการบอกข้อมูลโครงการวิจัยอย่างครบถ้วน)

เกณฑ์การคัดตัวอย่างออกจาก โครงการวิจัย

- 1) เจ็บป่วยในช่วงเก็บข้อมูลจนไม่สามารถให้ข้อมูลได้
 - 2) ไม่อยู่ในพื้นที่ช่วงการเก็บข้อมูล
- กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่ทราบ จำนวนประชากรแน่นอนของ (Krejcie & Morgan., 1970)

จากสูตร
$$n = \frac{X^2 Np(1-p)}{e^2(N-1) + X^2 p(1-p)}$$

$$n = \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง}$$

$$N = \text{ขนาดของประชากร}$$

$$e = \text{ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ 0.05}$$

$X^2 =$ ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($X^2 = 3.841$)

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร
(ถ้าไม่ทราบให้กำหนด $p = 0.5$)

$$n = \frac{3.841 \times 1,852 \times 0.5 (1 - 0.5)}{(0.05)^2 (1,852 - 1) + 3.841 \times 0.5(1-0.5)}$$

$$n = 320$$

การสุ่มเลือกบุคลากรสาธารณสุขสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรังในแต่ละหน่วยงานเพื่อเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic random sampling) ด้วยวิธี ดังนี้
1) นำข้อมูลรายชื่อตัวแทนบุคลากรสาธารณสุขสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรังในแต่ละตำบล มาเรียงลำดับ จาก ก ถึง ฮ 2) คำนวณระยะห่างของการเลือกตามลำดับของบุคลากรสาธารณสุขโดยใช้สูตร

$$\begin{aligned} K &= N_1/n_1 \\ &= 1,852 / 320 \\ &= 5.79 \approx 6 \end{aligned}$$

3) สุ่มหยิบบุคลากรสาธารณสุขได้ตำแหน่งที่ 2 เป็นตัวอย่างที่ 1 หลังจากนั้นนับ ตำแหน่งตัวอักษรตามลำดับ ที่ระยะห่าง K แล้วเลือก รายชื่อที่ได้เป็นตัวอย่างที่ 2 ตรงกับตำแหน่งที่ 8

4) หยิบรายชื่อโดยมีระยะห่าง = K ไปจนครบจำนวน 320 กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการประเมินผลทำการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยทำการค้นคว้าจากเอกสารตารางงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ให้สอดคล้องกับเรื่องการวิจัยในครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง เพื่อนำมากำหนดประเด็นจัดทำแบบสอบถามคุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่ศึกษา/ที่เกี่ยวข้อง และกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อจัดทำแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรังในด้านการทำงาน และความสุข ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

ขั้นตอนที่ 3 สร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ของการรายงานประเมินผลคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรังประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ระดับการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ความดีความชอบ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ความพึงพอใจของรายได้ และระยะทางจากบ้านถึงสถานที่ทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องและพัฒนาแบบสอบถามตามกระบวนการทางวิชาการ การศึกษาครั้งนี้ได้นำแนวคิดดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, R. E., 1973) 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในหน่วยงาน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน 40 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นประเมินระดับความคิดเห็น (Likert Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การวัดให้

คะแนนเป็น 5 คะแนนของ (Srisa-at, B., 2010) น้อยที่สุด (1) – มากที่สุด (5)

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบเครื่องมือ

การหาความตรง (validity) นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรังจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบในด้านความตรงตามเนื้อหา ความตรงเชิงโครงสร้าง และความตรงเชิงเงื่อนไข โดยผู้เชี่ยวชาญจะพิจารณาความสอดคล้อง หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงได้นำค่าที่ได้มาหาค่า Index of Congruence (IOC) ซึ่งค่าที่หาได้มีค่ามากกว่า 0.50 จึงถือว่ามีความตรงกับเนื้อหา ซึ่งการศึกษานี้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50 - 1.00 ทุกข้อคำถาม

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำเครื่องมือที่ได้ หลังจากการปรับปรุงแล้ว นำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะทั่วไปใกล้เคียงกันกับกลุ่มเป้าหมายที่สุดไปคือบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลไปหาความเที่ยง (Reliability) โดยใช้แบบสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งต้องมีค่าตั้งแต่ 0.75 ขึ้นไป ซึ่งการศึกษานี้มีค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาซแอลฟาเท่ากับ 0.93

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูล

ขั้นตอนที่ 6 จัดส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ (Google form) ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดทำหนังสือถึงหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและความครบถ้วนของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูล สำคัญ

เกณฑ์การแปลคะแนน เกณฑ์การแปรผลแบ่งเป็น 3 ระดับคือระดับสูง ระดับปานกลางและระดับต่ำ โดยให้ค่าคะแนนสูงสุด สบด้วยค่าคะแนนต่ำสุด แล้วนำไปหารด้วยระดับการวัดที่ต้องการกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายโดยการจัดกลุ่มใช้เกณฑ์อิงกลุ่มแบ่งออกเป็น 3 ระดับของ (Best John W., 1977) สูตรช่วง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.67– 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับสูง
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง และค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง อยู่ในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากการศึกษารั้งนี้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลและใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูลที่ได้จากการศึกษา และรายงานค่าสถิติเป็น ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมาน วิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง ดังนี้ หากข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ ใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's Product Moment correlation coefficient

จริยธรรมวิจัยและการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง รหัสจริยธรรมการวิจัย P050/2565

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งปัจจุบัน เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.7 และเพศชาย ร้อยละ 25.3 มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 31.3 สถานภาพคู่ ร้อยละ 57.8 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 74.1 บุคลากรมีประเภทสายงานด้านวิชาการ ร้อยละ 30.9 ระดับการปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติ ร้อยละ 58.8 บุคลากรส่วนมากสังกัดโรงพยาบาลชุมชน ร้อยละ 55.9

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.15	0.612	ปานกลาง	8
2. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.61	0.629	มาก	1
3. การพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน	3.37	0.803	ปานกลาง	5
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.22	0.672	ปานกลาง	7
5. คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.39	0.620	ปานกลาง	3
6. ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.38	0.636	ปานกลาง	4
7. บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพ ที่มีความสมดุล	3.29	0.570	ปานกลาง	6
8. ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.54	0.691	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.37	0.514	ปานกลาง	

จากตารางที่ 1 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรังในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.514) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรังที่อยู่ในระดับมากคือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.672) รองลงมา คือ ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.691) พบว่าอยู่ใน

อายุงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 34.7 บุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง ความดีความชอบรอบพิจารณา วันที่ 1 ตุลาคม 2564 3.0 – 4.0 ร้อยละ 62.8 ได้รับเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 58.4 มีความเพียงพอของรายได้ คือ พอใช้จ่าย ร้อยละ 50.0 และบุคลากรส่วนมากมีความระยะทางจากบ้านถึงสถานที่ทำงาน น้อยกว่า 10 กิโลเมตร ร้อยละ 62.5

2. ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง

ระดับปานกลาง 6 ด้าน คือด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ความมั่นคง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

3. ผลศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
สาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง (n=320)

ปัจจัย	ความสุขในการทำงาน		การแปลผล
	r	p	
อายุ	0.054	0.537	ไม่มีความสัมพันธ์
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	0.306	0.049	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ
ความดีความชอบที่ได้รับการพิจารณา	0.409	0.032	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ
รายได้	0.910	0.009	มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก
ระยะทางจากบ้านถึงสถานที่ทำงาน	-0.070	0.422	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 2 พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.306$, $p = 0.049$) ผลการพิจารณาความดีความชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.409$, $p = 0.032$) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.910$, $p = 0.009$) และพบว่า อายุ และระยะทางจากบ้านถึงสถานที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง ($r = 0.054$, $p = 0.537$), ($r = -0.070$, $p = 0.422$) ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษา พบประเด็นข้อค้นแบบพบที่น่าสนใจ ซึ่งนำมาสรุปและอภิปรายผลในประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1.คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรังในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน รองลงมา คือ ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมพบว่า ระดับความเป็นจริงอยู่

ในระดับปานกลาง 6 ด้าน คือด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลความมั่นคง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมเป็นอันดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Boonrueang, R., 2021) ซึ่งทำการศึกษาาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป โรงพยาบาลหนองบัวลำภู พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของ (Chanya, S. , SuwanPhong, N. , Thipayamongkolkul, M., & Emyong N., 2018) ซึ่งพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 70.0 เช่นเดียวกับการศึกษาของ (Namchokdee, Y., Jaitiang, T., & Wichaiyo, W., 2023) ได้ศึกษาโดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในวิชาชีพสาธารณสุขเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมากขึ้น ไม่ได้บรรจุเป็นข้าราชการมากขึ้นความมั่นคงในอาชีพจึงลดลง แต่ยังเป็นวิชาชีพที่ได้รับคุณค่าทางสังคมมาอยู่ และลักษณะการมองของผู้รับบริการยังคงดี ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางไม่สูงหรือ ต่ำจนเกินไป แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ

(Tantisuwat, A., & Wangkanond, R., 2023) ซึ่งทำการศึกษาคูณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง ดังนี้

1) อายุ ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุมากและอายุน้อยมีการปฏิบัติงานในหน่วยงานลักษณะงานคล้ายๆกันมีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานคล้ายคลึงกันมีความเสมอภาคกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา (ThaBoonrueng, R., 2021) ซึ่งทำการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป โรงพยาบาลหนองบัวลำภู พบว่าปัจจัยด้านอายุมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ขัดแย้งกับการศึกษา (Tantisuwat, A., & Wangkanond, R., 2023) ที่ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ที่สามารถร่วมทำนายความผูกพันขององค์กร พบว่าตัวแปร 1) ช่วงอายุตัว 23 – 27 ปี 2) ช่วงอายุราชการ 16 – 20 ปีและช่วงอายุราชการตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป 3) คุณภาพในการทำงานที่ร่วมทำนายความผูกพัน องค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p \text{ value} < 0.001$) ซึ่งตัวแปรทั้งหมดสามารถผันแปรตามความผูกพัน องค์กรได้ร้อยละ 81.00 ($R^2 = 0.810$)

2) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง ($r =$

0.306 , $p = 0.049$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระยะเวลาปฏิบัติงานที่มากขึ้นแสดงถึงความมั่นคงในหน้าที่การทำงานและความรักความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้นตามไปด้วยทำให้เกิดการเรียนรู้และปรับตัวในการทำงานก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (Jirasrattasiri, A., & Ammawat, K., 2014) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3) ผลการพิจารณาความดีความชอบ ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.409$, $p = 0.032$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลการพิจารณาความดีความชอบมีผลต่อการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนที่ได้รับ และยังแสดงถึงการตอบแทนที่บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลให้มีขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจต่องานที่ปฏิบัติอยู่จึงส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงขึ้นเช่นกัน นั่นคือบุคลากรที่ได้รับ การพิจารณาความดีความชอบในระดับที่มากจะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากขึ้นด้วย ขัดแย้งกับการศึกษาของ (Pipattanakun, S., 2020) ที่ศึกษาสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรในส่วนกลางของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ที่พบว่าความดีความชอบไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

4) รายได้ ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.910$, $p = 0.009$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเงินเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพในยุคปัจจุบัน บุคลากรให้ความสำคัญกับรายได้ซึ่งต้องมีความเหมาะสมกับตำแหน่งความรับผิดชอบของตนเอง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนในที่นี้หมายถึงรวมถึงเงินเดือน รวมกับ รายได้อื่นๆทั้งหมดที่บุคลากรสำนักงานสาธารณสุข

จังหวัดตรังได้รับสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (Hinsui, J., Kantornsuwanphan, K., Yuttachawit, W., & Duangkanya, P., 2020) ที่ทำการศึกษาศักยภาพที่มี ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดขอนแก่น หลัง การเป็นสถาบันในกำกับของรัฐ พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ (OR adjusted 3.72, p-value = 0.002, 95% CI [1.63, 8.52] และสอดคล้องกับการศึกษาของ (Pengphu, S., & Ratchatapibulphop, P., 2019) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุน บริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข พบว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) ระยะทางจากบ้านถึงสถานที่ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($r=0.306$, $p=0.049$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะส่วนใหญ่มีระยะทางจากบ้านถึงสำนักงานไม่เกิน 10 กิโลเมตร ซึ่งถือว่าเป็นระยะทางที่ใกล้ และบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรังส่วนใหญ่มีการเดินทางโดยพาหนะส่วนตัว มีความสะดวกในการเดินทางจึงส่งผลให้การวิจัยในครั้งนี้ปัจจัยระยะทางจากบ้านถึงสำนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ (Thanasombat, S., 2022) ที่ทำการศึกษาศรีสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม พบว่าบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพรมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรจำแนกตามระยะทางจากบ้านถึงสำนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ระยะทางจากที่พักถึงโรงพยาบาลเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรังภาพรวม ที่อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ปัจจัย คือ สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งควรส่งเสริมให้ปัจจัยอื่นที่อยู่ในระดับปานกลาง ให้สูงขึ้น ได้แก่ คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในหน่วยงาน การพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพ ที่มีความสมดุล โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่อง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญให้มากเพราะจะส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมจะสูงขึ้นตามลำดับ นอกจากนี้ผู้บริหารทุกระดับ ควรใส่ใจช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเริ่มจากผู้บริหารสูงสุด เช่น การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทั้งเรื่องงานและไม่ใช่เรื่องงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเท่าเทียมกัน สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงานนั้นๆ ควรเพิ่มพูนความรู้ต่างๆ เช่น การจัดสัมมนา ฝึกอบรม ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานกระทรวงทั่วไป และควรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานอย่างมุ่งมั่น และมีการปฏิบัติระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันอย่างเสมอภาค

2. จากผลการวิจัยพบว่า ผลการพิจารณาความดี ความชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรังควรมีแนวทางและมาตรการในการประเมินความดีความชอบอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาศรีคุณภาพชีวิตควบคู่กับการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในเรื่อง
ของควมยุติธรรมและความก้าวหน้าในการทำงานของ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุข และศึกษาปัจจัยที่ช่วยสนับสนุน
การทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเพื่อนำผลการวิจัย
มาใช้ในการพัฒนางานต่อไป

3. ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ
คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขแบบ
เจาะลึกเป็นรายอำเภอในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข
จังหวัดตรัง

เอกสารอ้างอิง (References)

- Best, John W. (1977). *Research in Education*. (3 rd edition). New Jersey: Prentice Hall.
- Boonrueang, R. (2021). Quality of work life among employees of the Ministry of Public Health, Nongbualamphu Hospital. *Journal of Health Systems Research and Development*, 14(2), 126-134.
- Chanya, S., SuwanPhong, N., Thipayamongkolkul, M., & Emyong N. (2018). Quality of work life of professional nurses in a public university hospital. *Royal Thai Navy Medical Journal*, 45(1), 52-65.
- Hinsui, J., Kantornsuwanphan, K., Yuttachawit, W., & Duangkanya, P., (2020) Factors Affecting Quality of Work Life of Personnel at Sirindhorn College of Public Health, Khon Kaen Province after Being an institution in the governance of the state. *Journal of Health Systems Research and Development*, 13(2), p641-647.
- Jirasrattasiri, A., & Ammawat, K. (2014). Factors relating to the happiness level in Pakkret hospital personnel. *Journal of Preventive Medicine Association of Thailand*, 4(2), 118-24.
- JobsDB Thailand company. *Survey results of people working in Thailand happy with the right job*. Bangkok: Company; 2015.
- Khunphonkaew, J. *Quality of life in working people*. Think SmrtBiz [Internet]. 2023 : [accessed on April 20, 2023]; 2023.: [1]. Available from: <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/>.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Ministry of Public Health. *National Strategic Plan for 20 years*. Bangkok ; 2017.
- Namchokdee, Y., Jaitiang, T., & Wichaiyo, W. (2023). Quality of work life of an employee in Somdet District, Kalasin Province. *Journal of Community Public Health*, 9(02), 130-130.
- National Productivity Institute. *Employee's dream organization Productivity world*. 2016; 2: 3-5.8.
- Office of the Health Promotion Foundation. *Private organization health*. Bangkok; 2017
- Office of the Health Promotion Foundation. *Workplace Happiness Guide*. Bangkok; 2014.
- Pengphu, S., & Ratchatapibulphop, P., (2019). Factors affecting the quality of work life of personnel under the Department of Health Service Support, Ministry of Public Health. *Journal of Humanities and Social Sciences, Rajapruk University*, 5(1), 167-177.

- Phasukyud, P. *Happy Workplace. Heaven at work*. [internet]. 2016 [accessed April 25, 2023]; 2023.(1): [19]. Accessed from: <http://gotoknow.org/blog/beyondkm/>.
- Pipattanakun, S., (2020) The Effects of Multidisciplinary Teaching and Learning Management on Multidisciplinary Collaborative Competency and Student Happiness. *Nursing Journal of The Ministry of Public Health*, 30(3) , 50-61.
- Sangkhaman, S., Creating well-being in the organization. *Journal of Health Scientific Research*.2012; 6(1): 5.
- Srisa-at, B., (2010). *Preliminary research. (New revised edition)*. 8th edition. Bangkok : Suweeriyasan, 2010.
- Tantisuwat, A., & Wangkanond, R. (2023). Quality of life development in the New Normal age. *Ramkhamhaeng Journal of Public Administration*, 6(1), 342-374.
- ThaBoonrueang, R. (2021). Quality of work life among employees of the Ministry of Public Health, Nongbualamphu Hospital. *Journal of Health Systems Research and Development*, 14(2), 126-134.
- Thanasombat, S. (2022). Happiness at work among personnel of Pathumthani Public Health Office. *Academic Journal of Mahasarakham Provincial Public Health Office*, 6(12), 111-121.
- Trang Provincial Public Health Office. *General information*, Trang Provincial Public Health Office. Trang; 2017.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Slone Management Review*,15, 12-18.