

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข

ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น

FACTORS RELATED TO QUALITY OF WORK LIFE
OF HEALTH PERSONNEL IN COMMUNITY HOSPITAL,
KHONKAEN PROVINCE

กิ่งกมล หล่ายบุญ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต

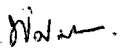
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

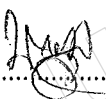
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ กิ่งกมล หล้าบุญญ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
สาขารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ของคณะสาขารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาได้

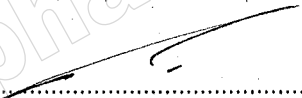
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ เสรีจอร์กิจเจริญ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

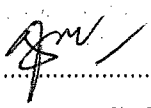

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ เสรีจอร์กิจเจริญ)


.....กรรมการ
(ศาสตราจารย์เกียรติคุณบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์)


.....กรรมการ
(ดร.สม นาสอ่าน)

นักวิชาการสาขารณสุขชำนาญการพิเศษ สำนักงานสาขารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

คณะสาขารณสุขศาสตร์ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรสาขารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ของคณะสาขารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะสาขารณสุขศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วสุธร ตันวัฒนกุล)

วันที่ เดือน พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากบุคคลหลาย ๆ ท่าน ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิศมัย เสรีขจรกิจเจริญ ประธานที่ปรึกษางานนิพนธ์ ศาสตราจารย์บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ และ ดร.สม นาสอ้าน ซึ่งเป็นผู้ที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา ชี้แนะ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง ทำให้ผู้ศึกษาได้ทราบแนวทางในการพัฒนางานนิพนธ์นี้ และเกิดแรงบันดาลใจอย่างมุ่งมั่นเพื่อให้การศึกษานี้เกิดความสำเร็จได้อย่างภาคภูมิใจ

ขอขอบพระคุณ อาจารย์เทพไท โชติชัย วิทยากรชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรขอนแก่น นายพิชิต แสนเสนา สาธารณสุขอำเภอซำสูง จังหวัดขอนแก่น และนายก้องเกียรติ อุปัทม์ สาธารณสุขอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ที่ได้กรุณาตรวจสอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วนและสมบูรณ์จนใช้ในการศึกษาได้

กราบขอบพระคุณ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น สาธารณสุขอำเภอน้ำพอง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ทุกอำเภอในจังหวัดขอนแก่น ที่ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา ขอขอบพระคุณบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดขอนแก่นทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ท้ายนี้ ขอขอบพระคุณครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ที่เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ จนผู้ศึกษาสำเร็จการศึกษา

กิ่งกมล หล้าบุญ

มิถุนายน 2555

53920881 : ศ.ม. (สาธารณสุขศาสตร์)

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน/บุคลากรสาธารณสุข/ลักษณะงาน/ระบบการทำงาน/
วัฒนธรรมองค์กร

กึ่งมถล หล่ายบุญ : ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สาธารณสุขใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น (FACTORS RELATED TO QUALITY OF
WORK LIFE OF HEALTH PERSONNEL IN COMMUNITY HOSPITAL, KHONKAEN
PROVINCE)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผศ.พิศมัย เจริญกิจเจริญ, วท.ม. 117 หน้า ปี พ.ศ. 2555

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา แบบภาคตัดขวาง (Cross Sectional Descriptive Study) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 362 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและหาความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช อยู่ระหว่าง 0.7702 - 0.9269 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ด้วยค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคร้สแคว และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่าบุคลากรสาธารณสุข ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 38.3 ปี สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลชุมชนเฉลี่ย 13.5 ปี ตำแหน่งที่ไม่ใช่ ทักษะวิชาชีพ ร้อยละ 33.9 รองลงมาคือ พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค ร้อยละ 32.7 เป็นผู้ปฏิบัติมากกว่าผู้บริหาร รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มากที่สุด มีความคิดเห็นต่อลักษณะงาน อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 77.1 ระบบการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 68.2 วัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 63.6 คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 61.2 เพศ บทบาทในงานและตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน สภาพการทำงาน และรายได้ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ลักษณะงาน ระบบการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาลักษณะงาน ระบบการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนให้ดีขึ้น

53920881 : M.P.H (PUBLIC HEALTH)

KEYWORDS : QUALITY OF WORK LIFE/HEALTH PERSONNEL/JOB CHARACTERISTIC /
SYSTEM/CORPORATE CULTURE

KINGKAMOL LAIBOON : FACTORS RELATED TO QUALITY OF WORK LIFE
OF HEALTH PERSONNEL IN COMMUNITY HOSPITAL, KHONKAEN PROVINCE

ADVISOR : ASST.PROF.PISAMAI SEREKAJORNKICHAROEN, MSc. 117 p. 2012

This Cross Sectional Descriptive Study, purposed to : Study quality of work life levels and the factors that related with quality of work life which in Community Hospital Khon Kaen Province. The samples were 362 people and Stratified Random Sampling of the samples group. Questionnaires used in the study were divided into four sections which analysis the line- oriented content that got Cronbach's Alpha coefficient ranged between 0.7702 to 0.9269. Data analyzed by descriptive statistics which were Percentage, Mean, Median, Standard deviation and inference statistics used Chi-square and Pearson's Product Moment Correlation.

The results found that most of the sample were women , average age 38.3 years old, mostly are couple. Work experience in Community Hospital were average 13.5 years old. Job position were non-professional skills mostly 33.9%, nursing profession and technical nurse 32.7 % , personnel operator more than administrator. Income less than 10,000 Bath were 30.3% Job characteristics were good 71.1, system were fair 68.2, corporate culture were good 63.6, quality of work life were fair 61.2. Gender role and position were not related to quality of work life but age marital status, work experience, work condition and income were significantly related to quality of work life . Job characteristics, system and corporate cultures were significantly related to quality of work life. The administrators should be focus on improving of quality of work life for health personnel in community hospital especially job characteristics, system and corporate culture.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	5
สมมติฐานการศึกษา.....	5
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
ขอบเขตของการศึกษา.....	6
ข้อจำกัดของการศึกษา.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
โรงพยาบาลชุมชน.....	10
แนวคิดและหลักการของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	14
ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	35
รูปแบบการศึกษา.....	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
เครื่องมือรวบรวมข้อมูล.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
การพิทักษ์สิทธิ์ตัวอย่าง.....	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการการศึกษา.....	43
ปัจจัยด้านบุคคล.....	43
ปัจจัยด้านการบริหาร	46
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	48
คุณภาพชีวิตการทำงาน	52
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	62
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	66
สรุปผลการศึกษา.....	66
อภิปรายผล.....	70
ข้อเสนอแนะ.....	75
บรรณานุกรม.....	79
ภาคผนวก.....	88
ภาคผนวก ก	89
ภาคผนวก ข	91
ภาคผนวก ค	107
ประวัติย่อของผู้ศึกษา.....	117

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การเปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	16
2	จำนวนบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม โรงพยาบาลชุมชน.....	36
3	จำนวนบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม ขนาดเตียงผู้ป่วย.....	37
4	จำนวนบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม ตำแหน่ง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว.....	38
5	จำนวนและร้อยละของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัด ขอนแก่น จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล.....	44
6	ร้อยละ(จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด ขอนแก่น จำแนกตามความคิดเห็น ด้านลักษณะงาน เป็นรายชื่อ.....	46
7	จำนวนและร้อยละของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด ขอนแก่น จำแนกตามความคิดเห็น ด้านลักษณะงาน	47
8	ร้อยละ(จำนวน)ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด ขอนแก่น จำแนกตามความคิดเห็น ด้านระบบการทำงานเป็นรายชื่อ.....	48
9	จำนวนและร้อยละของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด ขอนแก่น จำแนกตามความคิดเห็น ด้านระบบการทำงาน.....	50
10	ร้อยละ(จำนวน)ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด ขอนแก่น จำแนก ตามความคิดเห็น ด้านวัฒนธรรมองค์กร.....	51
11	จำนวนและร้อยละของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด ขอนแก่น จำแนกตามความคิดเห็น ด้านวัฒนธรรมองค์กร.....	52
12	ร้อยละ(จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด ขอนแก่น จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม เป็นรายชื่อ.....	53
13	ร้อยละ(จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด ขอนแก่น จำแนกตาม คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ เป็นรายชื่อ.....	54
14	ร้อยละ(จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด ขอนแก่น จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคล เป็นรายชื่อ.....	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	ร้อยละ(จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด ขอนแก่น จำแนกตาม คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน เป็นรายชื่อ.....	56
16	ร้อยละ(จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด ขอนแก่น จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน เป็นรายชื่อ.....	57
17	ร้อยละ(จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด ขอนแก่น จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล เป็นรายชื่อ...	58
18	ร้อยละ(จำนวน)ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด ขอนแก่น จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม เป็นรายชื่อ.....	59
19	ร้อยละ(จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด ขอนแก่น จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม เป็นรายชื่อ	60
20	ร้อยละ(จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด ขอนแก่น จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน รายด้าน	61
21	ความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ สถานภาพสมรส บทบาทในงานปัจจุบัน สภาพ การทำงาน ตำแหน่ง กับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	63
22	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านการบริหาร และ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับ คุณภาพชีวิตการทำงาน.....	65

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	6
2	โครงสร้างการแบ่งงานภายในโรงพยาบาลชุมชน ตาม พระราชบัญญัติ ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม ในกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2545.....	13
3	การสุ่มตัวอย่างแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น.....	38