

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษารั้วนี้เป็นการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น ได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 362 คน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับ คืน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.33 ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล
2. ปัจจัยด้านการบริหาร
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. คุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยด้านบุคคล

จากการศึกษารั้วนี้ พบว่า บุคลากรสาธารณสุข ส่วนมากเป็นเพศหญิง ร้อยละ 77.4 อายุ 45 ปีขึ้นไป ร้อยละ 32.7 อายุต่ำสุด 20 ปี อายุสูงสุด 59 ปี อายุเฉลี่ย 38.3 ปี สถานภาพสมรสคู่มากที่สุด ร้อยละ 61.2 มีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลชุมชน ระยะเวลา 1 - 5 ปี ร้อยละ 30.6 ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 34 ปี เฉลี่ย 13.5 ปี ตำแหน่งงานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งทางทักษะวิชาชีพ มากที่สุด ร้อยละ 33.9 รองลงมาคือ พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค ร้อยละ 32.7 ปฏิบัติงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติมากกว่าผู้บริหาร ร้อยละ 89.6 ส่วนมากรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 30.3 รายได้ เฉลี่ย 20,621.7 บาท ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น
จำแนกตาม ปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	74	22.6
หญิง	253	77.4
อายุ		
20 - 24 ปี	27	8.3
25 - 29 ปี	51	15.6
30 - 34 ปี	43	13.1
35 - 39 ปี	47	14.4
40 - 44 ปี	52	15.9
45 ปี ขึ้นไป	107	32.7
อายุเฉลี่ย 38.3 ปี อายุต่ำสุด 20 ปี อายุสูงสุด 59 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.6 ปี		
สถานภาพสมรส		
หม้าย/หย่า/แยก	28	8.6
โสด	99	30.3
สมรส	200	61.2
ประสบการณ์ทำงาน		
1 - 5 ปี	100	30.6
6 - 10 ปี	51	15.6
11 - 15 ปี	38	11.6
16 - 20 ปี	55	16.8
21 - 25 ปี	30	9.2
26 ปี ขึ้นไป	53	16.2
ประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 13.5 ปี ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 34 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.5 ปี		

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัยด้านบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
บทบาทในงานปัจจุบัน		
หัวหน้าฝ่าย	13	4.0
หัวหน้างาน	21	6.4
ผู้ปฏิบัติ	293	89.6
ตำแหน่ง		
ทักษะวิชาชีพ		
แพทย์/ ทันตแพทย์/ เกษตรกร/ นักเทคนิคการแพทย์/ จนท.รังสีการแพทย์	29	8.9
นวก.สาธารณสุข/ นักจัดการงานทั่วไป/ นักโภชนาการ/ จนท.บริหารงานทั่วไป/ จพ.สาธารณสุข/ จพ.เกษตรกรรม/ จพ.ทันตสาธารณสุข/ ผช.ทันตแพทย์/ จนท.เวชสถิติ/ จพ.การเงินและบัญชี/ จพ.ธุรการ/ ช่างเทคนิค	80	24.5
พยาบาลวิชาชีพ/ พยาบาลเทคนิค	107	32.7
ไม่ใช่ทักษะวิชาชีพ		
ผู้ช่วยเหลือคนไข้/ พนักงานขับรถ/ พนักงานทำความสะอาด/ เวิร์ปเปิล/ คนงาน/ ไม่ระบุ	111	33.9
สภาพการทำงาน		
ลูกจ้างประจำ	37	11.3
ลูกจ้างชั่วคราว	142	43.4
ข้าราชการ	148	45.3
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	99	30.3
10,001 - 20,000 บาท	97	29.7
20,001 - 30,000 บาท	70	21.4
30,001 - 40,000 บาท	39	11.9
40,001 บาท ขึ้นไป	22	6.7
รายได้เฉลี่ย 20,621.7 บาท ต่ำสุด 4,700 บาท สูงสุด 145,000 บาท ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 15,292.8 บาท		

ปัจจัยด้านการบริหาร

บุคลากรสาธารณสุข เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง มากกว่าร้อยละ 80 ในเรื่อง งานที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ร้อยละ 92.4 งานมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน ร้อยละ 89.6 งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน ร้อยละ 84.8 งานมีผลต่อคุณภาพชีวิตส่วนตัวร้อยละ 83.2 โรงพยาบาลมีการกำหนด ลักษณะงานหน้าที่ แต่ละตำแหน่ง ร้อยละ 81.0 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น
จำแนกตามความคิดเห็น ด้านลักษณะงาน เป็นรายชื่อ

ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)
ลักษณะงาน					
1. โรงพยาบาล มีการกำหนด ลักษณะงานหน้าที่ แต่ละตำแหน่ง ไว้ชัดเจน	0.9 (3)	4.9 (16)	13.1 (43)	53.8 (176)	27.2 (89)
2. งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	0.9 (3)	3.4 (11)	11.0 (36)	60.9 (199)	23.9 (78)
3. ทำงานโดยมีผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานคอยควบคุม กำกับ อย่างใกล้ชิดทุกครั้ง	3.1 (10)	13.5 (44)	10.1 (33)	55.0 (180)	18.3 (60)
4.งานที่รับผิดชอบมีความ สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร	0.0 (0)	0.6 (2)	7.0 (23)	56.6 (185)	35.8 (117)
5.มีโอกาสได้ทราบว่างานที่ทำประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ของโรงพยาบาล	0.3 (1)	2.1 (7)	19.9 (65)	61.8 (202)	15.9 (52)
6.มีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	2.1 (7)	4.0 (13)	15.0 (49)	56.0 (183)	22.9 (75)

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อความ	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)
7.งานที่ทำอยู่มีลักษณะทำลายความ สามารถในหลาย ๆ ด้าน	1.2 (4)	3.1 (10)	15.9 (52)	54.4 (178)	25.4 (83)
8.งานที่ทำให้ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความ เป็นอยู่ของประชาชน	0.6 (2)	1.8 (6)	8.0 (26)	49.5 (162)	40.1 (131)
9.งานที่ทำให้ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตส่วนตัว	0.6 (2)	5.8 (19)	10.4 (34)	56.3 (184)	26.9 (88)

บุคลากรสาธารณสุข มีความคิดเห็น ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 77.1
ค่าเฉลี่ย 36.2 ค่าต่ำสุด 17.0 ค่าสูงสุด 45.0 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.4 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น
จำแนกตามความคิดเห็น ด้านลักษณะงาน

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะงาน		
น้อย (9 - 21 คะแนน)	3	0.9
ปานกลาง (22 – 33 คะแนน)	72	22.0
มาก (34 – 45 คะแนน)	252	77.1
รวม	327	100.0

ค่าเฉลี่ย 36.2 ค่าต่ำสุด 17.0 ค่าสูงสุด 45.0 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.4

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. ระบบการทำงาน บุคลากรสาธารณสุข เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง มากกว่าร้อยละ 80 ในเรื่อง โรงพยาบาลมีการชี้แจงแนวทางปฏิบัติงานแก่บุคลากรสาธารณสุขก่อนปฏิบัติงาน ร้อยละ 85.0 โรงพยาบาลมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือน ร้อยละ 83.4 และ โรงพยาบาลมีระบบการตรวจสอบและพัฒนาคุณภาพในการให้บริการอย่างสม่ำเสมอร้อยละ 81.4 ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น
จำแนกตามความคิดเห็นต่อระบบการทำงาน เป็นรายชื่อ

ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)
ระบบการทำงาน					
1. โรงพยาบาลมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือน	1.5 (5)	2.8 (9)	12.2 (40)	49.5 (162)	33.9 (111)
2. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือนในโรงพยาบาลมีความยุติธรรม	5.8 (19)	8.9 (29)	41.3 (135)	32.1 (105)	11.9 (39)
3. โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับปริมาณงานมากกว่าคุณภาพของงาน	6.4 (21)	28.4 (93)	23.2 (76)	33.0 (108)	8.9 (29)
4. โรงพยาบาลมีการจัดทำผังควบคุมการทำงานเป็นขั้นตอน ชัดเจน (Flow Chart)	0.9 (3)	2.8 (9)	20.2 (66)	58.1 (190)	18.0 (59)

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อความ	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)
5. โรงพยาบาลมีการชี้แจงแนวทางปฏิบัติ งานแก่บุคลากรสาธารณสุขก่อนปฏิบัติงาน	0.0 (0)	1.2 (4)	13.8 (45)	66.7 (218)	18.3 (60)
6. โรงพยาบาลมีระบบการตรวจสอบและ พัฒนาคุณภาพในการให้บริการอย่าง สม่ำเสมอ	0.6 (2)	2.1 (7)	15.9 (52)	62.7 (205)	18.7 (61)
7. บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลมี การทำงานแบบต่างคนต่างทำ	6.7 (22)	39.1 (128)	22.3 (73)	25.1 (82)	6.7 (22)
8. โรงพยาบาลให้ความสำคัญเฉพาะกลุ่มงาน ที่ต้องดำเนินการตัวชี้วัดสำคัญหรือตาม นโยบายเน้นหนัก	4.3 (14)	26.9 (88)	17.1 (56)	39.4 (129)	12.2 (40)
9. มีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.4 (11)	10.1 (33)	22.3 (73)	51.4 (168)	12.8 (42)
10. โรงพยาบาลมีการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ	3.4 (11)	8.0 (26)	24.2 (79)	49.8 (163)	14.7 (48)

บุคลากรสาธารณสุข มีความคิดเห็น ด้านระบบการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 68.2 ค่าเฉลี่ย 35.8 ค่าต่ำสุด 20.0 ค่าสูงสุด 50.0 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.4 ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น
จำแนกตามความคิดเห็น ด้าน ระบบการทำงาน

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
ระบบการทำงาน		
น้อย (10 - 23 คะแนน)	1	0.3
ปานกลาง (24 – 37 คะแนน)	223	68.2
มาก (38 – 50 คะแนน)	103	31.5
รวม	327	100.0

ค่าเฉลี่ย 35.8 ค่าต่ำสุด 20.0 ค่าสูงสุด 50.0 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.4

2. วัฒนธรรมองค์กร บุคลากรสาธารณสุข เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง มากกว่าร้อยละ 80 ในเรื่อง โรงพยาบาลมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมการทำงานร่วมกันร้อยละ 88.1 โรงพยาบาลมีการติดต่อสื่อสารหรือมีการประสานความร่วมมือในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ร้อยละ 85.0 และโรงพยาบาลได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากประชาชนที่มารับบริการร้อยละ 84.8 ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น
จำแนกตามความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กร

ข้อความ	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)
วัฒนธรรมองค์กร					
11. โรงพยาบาลมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมการทำงานร่วมกัน	0.9 (3)	2.1 (7)	8.9 (29)	51.4 (168)	36.7 (120)
12. บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลมี ความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกัน	1.8 (6)	6.1 (20)	25.7 (84)	54.1 (177)	12.2 (40)
13. เป้าหมายการทำงานในโรงพยาบาล เน้นที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน	1.2 (4)	7.0 (23)	21.7 (71)	48.9 (160)	21.1 (69)
14. บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพ ของตนเองเกี่ยวกับงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ	0.9 (3)	7.0 (23)	22.0 (72)	57.2 (187)	12.8 (42)
15. โรงพยาบาลได้รับความเชื่อถือศรัทธา จากประชาชนที่มาใช้บริการ	0.6 (2)	1.2 (4)	13.5 (44)	60.9 (199)	23.9 (78)
16. โรงพยาบาลมีการติดต่อสื่อสารหรือมีการ ประสานความร่วมมือในการทำงานอย่าง สม่ำเสมอ	0.9 (3)	2.4 (8)	11.6 (38)	67.3 (220)	17.7 (58)
17. บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลอยู่ ร่วมกันอย่างอบอุ่น เข้าใจกันฉันท์พี่น้อง	3.4 (11)	4.9 (16)	28.4 (93)	49.8 (163)	13.5 (44)
18. บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลมีความเป็น กันเองเปิดเผยจริงใจ รับฟังเหตุผลยอมรับซึ่งกัน และกัน	5.8 (19)	6.7 (22)	31.5 (103)	46.8 (153)	9.2 (30)
19. บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลมี การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความ ซื่อสัตย์และปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ	1.5 (5)	3.4 (11)	19.3 (63)	59.6 (195)	16.2 (53)

บุคลากรสาธารณสุข มีความคิดเห็น ด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 63.6 ค่าเฉลี่ย 34.5 ค่าต่ำสุด 13.0 ค่าสูงสุด 45.0 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.4 ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น
จำแนกตามความคิดเห็น ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
วัฒนธรรมองค์กร		
น้อย (9 - 21 คะแนน)	8	2.4
ปานกลาง (22 – 33 คะแนน)	111	33.9
มาก (34 – 45 คะแนน)	208	63.6
รวม	327	100.0

ค่าเฉลี่ย 34.5 ค่าต่ำสุด 13.0 ค่าสูงสุด 45.0 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.4

คุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม บุคลากรสาธารณสุข ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งถึงไม่แน่ใจ มากกว่าร้อยละ 60 ในเรื่อง ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัยในการทำงาน ร้อยละ 74.0 เงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับจากโรงพยาบาลเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามสถานะเศรษฐกิจ และค่าครองชีพ ร้อยละ 69.4 ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน ร้อยละ 62.7 และได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ ร้อยละ 60.0 ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น
จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นรายชื่อ

ข้อความ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1.เงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่ได้รับจาก โรงพยาบาล เพียงพอสำหรับใช้จ่ายตาม สถานะเศรษฐกิจและค่าครองชีพ	4.3 (14)	16.5 (54)	48.6 (159)	25.1 (82)	5.5 (18)
2.ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ ค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะ คล้าย ๆ กัน	4.3 (14)	18.3 (10)	40.1 (131)	30.0 (98)	7.3 (24)
3.ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่ทำอยู่	3.4 (11)	19.3 (63)	37.3 (122)	34.6 (113)	5.5 (18)
4.ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัย ในการทำงาน เช่น เสี่ยงต่อติดเชื้อ	7.0 (23)	24.2 (79)	42.8 (140)	21.1 (69)	4.9 (16)

2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ บุคลากรสาธารณสุข เห็นด้วยถึง
เห็นด้วยอย่างยิ่งมากกว่าร้อยละ 60 ในเรื่อง โรงพยาบาลมีการจัดทำมาตรฐานการกำจัดของเสีย/ของ
มีคม/วัสดุติดเชื้อและมีการนำมาตรฐานมาใช้ปฏิบัติอย่างเหมาะสมร้อยละ 82.9 โรงพยาบาลมีการ
จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติ การป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานและมีการนำมาตรฐานมาใช้
ปฏิบัติ ร้อยละ 75.5 โรงพยาบาลสะอาดมีสภาพแวดล้อมการทำงานป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อ
โรคเหมาะสม ร้อยละ 66.1 โรงพยาบาล มีการจัดสภาพที่ทำงานและจัดวางของใช้เป็นระเบียบหยิบ
ใช้ สะดวก รวดเร็วคล่องตัว ร้อยละ 64.8 และโรงพยาบาลมีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมเครื่องมือ
เครื่องใช้และอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพดีและใช้งานได้เสมอ ร้อยละ 64.5 ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม
คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เป็นรายชื่อ

ข้อความ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
5. โรงพยาบาลสะอาด มีสภาพแวดล้อมการทำงานป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคที่เหมาะสม	0.9 (3)	3.7 (12)	29.4 (96)	51.7 (169)	14.4 (47)
6. โรงพยาบาลมีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ จากการดำเนินงานและมีการนำมาตรฐานมาใช้ปฏิบัติ	0.9 (3)	3.4 (11)	20.2 (66)	57.8 (189)	17.7 (58)
7. โรงพยาบาลมีการจัดทำมาตรฐานการกำจัดของเสียของมีคม/วัสดุติดเชื้อและมีการนำมาตรฐานมาใช้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม	0.3 (1)	2.4 (8)	14.4 (47)	57.5 (188)	25.4 (83)
8. โรงพยาบาลมีการจัดสภาพที่ทำงานและจัดวางของใช้เป็นระเบียบหยิบใช้สะดวกรวดเร็ว	0.6 (2)	4.3 (14)	30.3 (99)	48.6 (159)	16.2 (53)
9. โรงพยาบาลมีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมเครื่องมือ เครื่องใช้อาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพดีและใช้งานได้เสมอ	1.5 (5)	5.5 (18)	28.4 (93)	47.1 (154)	17.4 (57)

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล บุคลากรสาธารณสุข เห็นด้วยถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง มากกว่าร้อยละ 60 ในเรื่อง มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ ร้อยละ 70.4 โรงพยาบาลมีการประเมินผลผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ร้อยละ 67.9 ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น
จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
เป็นรายชื่อ

ข้อความ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	อย่างยิ่ง	ด้วย			อย่างยิ่ง
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)
โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล					
10. มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่	0.6 (2)	3.4 (11)	25.7 (84)	55.7 (182)	14.7 (48)
11. มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดยการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน	3.4 (11)	9.5 (31)	30.0 (98)	46.2 (151)	11.0 (37)
12. มีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	1.8 (6)	8.6 (28)	30.6 (100)	47.7 (156)	11.3 (37)
13. โรงพยาบาลมีการประเมินผลผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการงาน	0.6 (2)	5.5 (18)	26.0 (85)	53.8 (176)	14.1 (46)
14. การทำงานที่โรงพยาบาลทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามอุดมการณ์	2.1 (7)	6.7 (22)	34.6 (113)	45.6 (149)	11.0 (36)

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน บุคลากรสาธารณสุข เห็นด้วยถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง มากกว่าร้อยละ 60 ในเรื่อง มีโอกาสได้รับมอบหมายภาระงานที่สำคัญและรับผิดชอบงานเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ 64.2 รองลงมาคือ มีโอกาสปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายของโรงพยาบาล ร้อยละ 63.7 ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เป็นรายชื่อ

ข้อความ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน					
15. มีโอกาสปรับปรุงและพัฒนาตนเอง	0.9	3.7	31.8	50.2	13.5
เพื่อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายของ	(3)	(12)	(104)	(164)	(44)
โรงพยาบาล					
16. โรงพยาบาลมีการพิจารณาความดี	6.7	11.9	36.4	36.1	8.9
ความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง	(22)	(39)	(119)	(118)	(29)
เป็นไปอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส					
17. มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับ	2.4	10.1	35.2	43.7	8.6
มอบหมายและรายได้ ในปัจจุบัน	(8)	(33)	(115)	(143)	(28)
18. มีโอกาสฝึกอบรมความรู้และทักษะใน	5.5	16.5	33.0	37.6	7.3
การทำงานเพื่อตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น	(18)	(54)	(108)	(123)	(24)
19. มีโอกาสได้รับมอบหมายภาระงานที่	1.2	4.6	30.0	51.7	12.5
สำคัญและรับผิดชอบงานเพิ่มมากขึ้น	(4)	(15)	(98)	(169)	(41)

5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน บุคลากรสาธารณสุข เห็นด้วยถึงเห็นด้วยอย่างยิ่งมากกว่าร้อยละ 60 ในเรื่อง โรงพยาบาลมีการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน เพื่อหาวิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสม ร้อยละ 68.5 ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ร้อยละ 67.6 เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงพยาบาลอยู่เสมอ ร้อยละ 66.9 ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม
คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน เป็นรายชื่อ

ข้อความ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน					
20. ได้รับความร่วมมือในการทำงานจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	2.1 (7)	4.3 (14)	26.0 (85)	56.6 (185)	11.0 (36)
21. บุคลากรในโรงพยาบาลทุกระดับมี ความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี	2.8 (9)	6.1 (20)	34.6 (113)	47.1 (154)	9.5 (31)
22. บุคลากรในโรงพยาบาลมีโอกาสได้รับ ข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นจาก การทำงาน	1.2 (4)	4.6 (15)	37.6 (123)	46.5 (152)	10.1 (33)
23. เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงพยาบาลอยู่ เสมอ	0.0 (0)	2.8 (9)	30.3 (99)	49.8 (163)	17.1 (56)
24. โรงพยาบาลมีการประชุม แลกเปลี่ยน เรียนรู้ในการทำงานเพื่อหาวิธีปฏิบัติงานที่ เหมาะสม	0.6 (2)	6.4 (21)	24.5 (80)	52.3 (171)	16.2 (53)

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล บุคลากรสาธารณสุข เห็นด้วยถึงเห็นด้วยอย่างยิ่งมากกว่าร้อยละ

60 ในเรื่อง ฝ่าย/กลุ่มงาน มีการประชุมปรึกษาและกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน ร้อยละ 65.1
เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับงาน
ร้อยละ 63.0 ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม
คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลเป็นรายข้อ

ข้อความ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)
สิทธิส่วนบุคคล					
25.เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิ ส่วนบุคคลและไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวกับงาน	3.7 (12)	6.4 (21)	26.9 (88)	53.8 (176)	9.2 (30)
26.ได้รับความเสมอภาคในการทำงาน	2.4 (8)	11.0 (36)	29.1 (95)	47.1 (154)	10.4 (34)
27.มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการ ทำงาน	1.8 (6)	10.1 (33)	30.0 (98)	46.2 (151)	11.9 (39)
28.ฝ่าย/กลุ่มงาน มีการประชุมปรึกษาและ กำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน	1.5 (5)	6.7 (22)	26.6 (87)	50.5 (165)	14.7 (48)
29.ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน รับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และแก้ไขปรับปรุงงานในรูปแบบ คณะกรรมการ	2.4 (8)	8.6 (28)	30.3 (99)	46.5 (152)	12.2 (40)

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน บุคลากรสาธารณสุข เห็นด้วยถึงเห็นด้วย
อย่างยิ่งมากกว่าร้อยละ 60 ในเรื่อง ในแต่ละวันรู้สึก กระปรี้กระเปร่าพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ร้อยละ
64.2 ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านจรรยาบรรณโดยรวม เป็นรายชื่อ

ข้อความ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)	ร้อยละ (จำนวน)
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
30. ในแต่ละวัน รู้สึก กระปรี้กระเปร่า พร้อมที่จะปฏิบัติงาน	0.9 (3)	4.9 (16)	30.0 (98)	49.8 (163)	14.4 (47)
31.การทำงานไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่เ็น ส่วนตัวในการดูแลสุขภาพพักผ่อนหรือการ ดำเนินชีวิตอื่นๆ	3.7 (12)	13.8 (45)	37.0 (121)	33.9 (111)	11.6 (38)
32.ปัจจุบันพอใจกับการมีเวลาให้กับ ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็น ส่วนตัว	2.4 (8)	10.7 (35)	33.0 (108)	39.8 (130)	14.1 (46)

8. ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม บุคลากรสาธารณสุข เห็นด้วยถึงเห็นด้วยอย่างยิ่งมากกว่าร้อยละ 60 ในเรื่อง โรงพยาบาล มีการวางแผนร่วมกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการพัฒนาบริการสุขภาพ ร้อยละ 78.9 โรงพยาบาลให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณ ประโยชน์ ร้อยละ 78.3 และ โรงพยาบาลมีผลงานเป็นที่พอใจของผู้รับบริการ ร้อยละ 76.1 ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น
 จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม
 เป็นรายชื่อ

ข้อความ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)	(จำนวน)
การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
33. โรงพยาบาลมีผลงานเป็นที่พอใจของ ผู้รับบริการ	0.9 (3)	1.2 (4)	21.7 (71)	57.8 (189)	18.3 (60)
34. โรงพยาบาลมีการวางแผนร่วมกับ ชุมชนและหน่วยงานอื่นในการพัฒนา บริการสุขภาพ	0.6 (2)	1.5 (5)	19.0 (62)	58.4 (191)	20.5 (67)
35. โรงพยาบาลให้ความร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นในการกระทำกิจกรรมเพื่อ สาธารณประโยชน์	0.9 (3)	1.2 (4)	19.6 (64)	59.6 (195)	18.7 (61)

คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรสาธารณสุข อยู่ใน ระดับปานกลาง ร้อยละ 71.9 เมื่อพิจารณารายด้าน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง 7 ด้าน คือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน ร้อยละ 65.4 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ร้อยละ 62.1 การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ร้อยละ 61.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ร้อยละ 60.2 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ร้อยละ 56.9 สิทธิส่วนบุคคล ร้อยละ 56.9 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ร้อยละ 55.0 และมีความคิดเห็นในระดับต่ำ 1 ด้าน คือ และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ร้อยละ 52.9 ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ร้อยละ (จำนวน) ของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น
จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน รายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน (n=327)	ร้อยละ
1.ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม		
ต่ำ (4 – 12 คะแนน)	173	52.9
ปานกลาง (13 – 16 คะแนน)	129	39.4
สูง (17 – 20 คะแนน)	25	7.6
2.สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ		
ต่ำ (5 – 15 คะแนน)	47	14.4
ปานกลาง (16 – 20 คะแนน)	197	60.2
สูง (21 – 25 คะแนน)	83	25.4
3.โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล		
ต่ำ (5 – 15 คะแนน)	64	19.6
ปานกลาง (16 – 20 คะแนน)	203	62.1
สูง (21 – 25 คะแนน)	60	18.3
4.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน		
ต่ำ (5 – 15 คะแนน)	97	29.7
ปานกลาง (16 – 20 คะแนน)	186	56.9
สูง (21 – 25 คะแนน)	44	13.5
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน		
ต่ำ (5 – 15 คะแนน)	51	15.6
ปานกลาง (16 – 20 คะแนน)	214	65.4
สูง (21 – 25 คะแนน)	62	19.0
6. สิทธิส่วนบุคคล		
ต่ำ (5 – 15 คะแนน)	86	26.3
ปานกลาง (16 – 20 คะแนน)	186	56.9
สูง (21 – 25 คะแนน)	55	16.8

ตารางที่ 20 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน (n=327)	ร้อยละ
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน		
ต่ำ (3 – 9 คะแนน)	98	30.0
ปานกลาง (10 – 12 คะแนน)	180	55.0
สูง (13 – 15 คะแนน)	49	15.0
8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม		
ต่ำ (3 – 9 คะแนน)	42	12.8
ปานกลาง (10 – 12 คะแนน)	200	61.2
สูง (13 – 15 คะแนน)	85	26.0
9. คุณภาพชีวิตโดยรวม		
ต่ำ (35 – 105 คะแนน)	42	12.8
ปานกลาง (106 – 140 คะแนน)	235	71.9
สูง (141 – 175 คะแนน)	50	15.3

ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. **ปัจจัยด้านบุคคล** สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล ชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.004$) โดย บุคลากรสาธารณสุข สถานภาพ สมรส/หม้าย/หย่า/แยก มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับปานกลาง ร้อยละ 71.9 สถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับปานกลาง ร้อยละ 71.7

สภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล ชุมชนจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.002$) โดย ข้าราชการและลูกจ้างประจำมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง ร้อยละ 76.2 ลูกจ้างชั่วคราว มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง ร้อยละ 66.2

และตัวแปรที่ไม่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ เพศ บทบาทในงานปัจจุบัน และตำแหน่ง ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ สถานภาพสมรส บทบาทในงานปัจจุบัน สภาพการทำงาน
ตำแหน่ง กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวแปร	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน			χ^2	p
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง		
เพศ				3.740	0.154
ชาย	14.9 (11)	63.5 (47)	21.6 (16)		
หญิง	12.3 (31)	74.3 (188)	13.4 (34)		
สถานภาพสมรส				10.812	0.004
โสด	20.2 (20)	71.7 (71)	8.1 (8)		
สมรส/หม้าย/หย่า/แยก	9.6 (22)	71.9 (164)	18.4 (42)		
บทบาทในงานปัจจุบัน				3.125	0.210
หัวหน้างานและหัวหน้าฝ่าย	5.9 (2)	70.6 (24)	23.5 (8)		
ผู้ปฏิบัติ	13.7 (40)	72.0 (211)	14.3 (42)		
สภาพการทำงาน				12.945	0.002
ข้าราชการและลูกจ้างประจำ	7.0 (13)	76.2 (141)	16.8 (31)		
ลูกจ้างชั่วคราว	20.4 (29)	66.2 (94)	13.4 (19)		

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน			χ^2	p
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง		
ตำแหน่ง				5.963	0.427
ตำแหน่งทักษะวิชาชีพ	6.9	69.0	24.1		
แพทย์/ ทันตแพทย์/ เภสัชกร/ นักเทคนิคการแพทย์/ จ.รังสีฯ	(2)	(20)	(7)		
พยาบาลวิชาชีพ/ พยาบาลเทคนิค	13.1	75.7	11.2		
	(14)	(81)	(12)		
นวก.สาธารณสุข/ นักโภชนาการ/ นักจัดการงานทั่วไป/จ.สาธารณสุข/ จ.บริหารงานทั่วไป/จพ.เภสัชกรรม/ จพ.ทันตสาธารณสุข/จนท.เวชสถิติ/ ผช.ทันตแพทย์/ จพ.การเงิน/บัญชี จพ.ธุรการ/ ช่างเทคนิค	10.0	75.0	15.0		
	(8)	(60)	(12)		
ตำแหน่งที่ไม่ใช่ทักษะวิชาชีพ	16.2	66.7	17.1		
ผู้ช่วยเหลือคนไข้/ พนักงานขับรถ พนักงานทำความสะอาด/ เวิร์ป/					
คนงาน/ ไม่ระบุ	(18)	(74)	(19)		

1. ปัจจัยด้านบุคคล

อายุ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.000$)

ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.004$)

รายได้ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.002$)

2. ปัจจัยด้านการบริหารจากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการบริหาร ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.000$) ดังตารางที่ 22

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในงานจากผลการศึกษา พบว่า ระบบการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.000$)

วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.000$) ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านการบริหาร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับ คุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p
ปัจจัยด้านบุคคล		
อายุ	0.231	0.000
ประสบการณ์ทำงาน	0.161	0.004
รายได้	0.172	0.002
ปัจจัยด้านการบริหาร		
ลักษณะงาน	0.577	0.000
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน		
ระบบการทำงาน	0.587	0.000
วัฒนธรรมองค์กร	0.779	0.000