

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Study) เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ คือ เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านบริหาร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน

ประชากรที่ศึกษา คือบุคลากรสาธารณสุขที่เป็นข้าราชการและพนักงานของรัฐ ซึ่งปฏิบัติงานประจำในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ในช่วงที่ศึกษา จำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม โดยแบ่งออก 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน แบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านบริหาร ประกอบด้วย การบริหารจัดการ และลักษณะงาน ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย สถานที่ คน ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1974) และส่วนที่ 5 เป็นปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน โดยมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละส่วน ตั้งแต่ 0.76 - 0.92

ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการติดต่อกับผู้ประสานงาน ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอแต่ละแห่ง โดยให้ผู้ประสานงานดำเนินการแจกแบบสอบถาม และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษารายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และให้ผู้ประสานงานดำเนินการเก็บรวบรวมและตรวจสอบความสมบูรณ์ ครบถ้วนของแบบสอบถามในเบื้องต้น ก่อนรวบรวมส่งให้ผู้ศึกษา ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูล 5 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 18 มิถุนายน - 22 กรกฎาคม 2550 ประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One-way ANOVA สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

## สรุปผลการศึกษา

### 1. ปัจจัยด้านบุคคล

บุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.3 โดยมีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 41.6 และมีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 68.7 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มากที่สุด ร้อยละ 68.2 มีประสบการณ์การทำงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปมากที่สุด ร้อยละ 31.8 ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนมากที่สุด ร้อยละ 37.4 รายได้ต่อเดือน อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 52.3

### 2. ปัจจัยด้านบริหาร และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านบริหาร ได้แก่ การบริหารจัดการ และลักษณะงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71 และ 3.70 ตามลำดับ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ คน ระบบงาน และวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71, 4.01, 3.78, 3.98 ตามลำดับ

### 3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน พบว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.49 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามี 4 ด้าน ที่มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคล และ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 3.91, 3.91, 3.87 และ 3.58 ตามลำดับ ส่วนอีก 4 ด้าน มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ย 3.34, 3.19, 3.00 และ 2.89 ตามลำดับ

### 4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุข ที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่ง แตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน บุคลากรสาธารณสุขที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้แตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p$ -value = 0.009, 0.023 และ  $<0.001$  ตามลำดับ)

## 5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบริหาร กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากผลการศึกษา พบว่า การบริหารจัดการและลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < 0.001$ ) โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ การบริหารจัดการและลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.54 และ 0.41 ตามลำดับ

## 6. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากผลการศึกษา พบว่า สถานที่ คน ระบบการทำงานและวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < 0.001$ ) โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ คน วัฒนธรรมองค์การ ระบบการทำงาน และสถานที่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.55, 0.53, 0.47 และ 0.38 ตามลำดับ

## 7. ปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน

จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม 214 ชุด มีผู้แสดงความคิดเห็นในส่วนของปัญหาอุปสรรค ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุขใน จังหวัดลำพูน ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 78 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 36.4 พบว่า บุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เรียงตามลำดับขนาดของปัญหาจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ ปัญหาด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ปัญหาด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพอนามัย ปัญหาด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ปัญหาด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ปัญหาด้านสิทธิส่วนบุคคล ปัญหาด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และปัญหาด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 44.8, 42.3, 39.7, 37.1, 35.8, 25.64 , 24.3 และ 23.1 ตามลำดับ

### การอภิปรายผล

จากผลที่ได้จากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน มีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

#### 1. คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน

พบว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.49 ซึ่งหมายถึง บุคลากร สาธารณสุขเกิดความพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองทั้ง ด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอ ทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ในระดับ ปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มี 4 ด้าน ที่มีคะแนนเฉลี่ย ความคิดเห็น อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการดำเนินถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคล และ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ส่วนอีก 4 ด้าน คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัด ลำพูน มีพื้นฐานการทำงานที่มุ่งบริการประชาชนเป็นสำคัญ ถึงแม้จะมีปัญหาต่างๆอยู่บ้าง แต่ก็ถือว่า อยู่ในระดับที่แก้ไขได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาทางด้านสาธารณสุขในอนาคตตามมา ส่งผลให้ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน อยู่ใน ระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ สุพจน์ แก้วจรุสฉายแสง (2536) ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลจังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ไพฑูรย์ สอนทน (2542) พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ มีคุณภาพชีวิต การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และชัยขย ขามรัตน์ (2543) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรสาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์ สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน โดยรวม จากค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น คือ 3.49 อธิบายได้ว่า บุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความสุขในการดำเนินชีวิต ในระดับปานกลาง ดังที่ Guest (Guest, 1982) กล่าวว่า คุณภาพ ชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติ มีการทำงานที่รู้สึกพึงพอใจในงาน การดำเนิน ชีวิตที่เป็นสุข

เมื่อพิจารณาในรายละเอียดตัวบ่งชี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน พบว่ามีรายละเอียด ดังนี้

**ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** พบว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น ของ บุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( ค่าเฉลี่ย 2.89 ) อาจเนื่องจากบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนส่วนใหญ่ มี ความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่อง ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัยในการทำงาน ทั้งนี้เพราะ ศูนย์สุขภาพชุมชนเป็นสถานบริการ ที่ให้บริการผสมผสานทั้งใน เรื่องการส่งเสริมสุขภาพ การ ป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพ เป็นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วย ซึ่งอาจจะมี

การติดเชื้อจากโรคต่างๆ โดยการติดเชื้อจากผู้ป่วยโดยตรง หรือการติดเชื้อที่อยู่ในอากาศ และเนื่องจากในปัจจุบัน ได้มีการปฏิรูประบบสุขภาพ ที่มุ่งเน้นให้บริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และเน้นการทำงานเชิงรุก มุ่งสร้างสุขภาพมากกว่าซ่อมสุขภาพ อาจทำให้รู้สึกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ ยังไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับ บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่ รู้สึกว่ายุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน และรู้สึกว่าเงินเดือนและรายได้อื่นๆที่ได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตภาพ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนมีความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับปานกลาง เนื่องจาก ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการครองชีพ เป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ บุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน อีกว่า สิ่งที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นเท่าเทียมกันในความรู้สึกกับที่บุคคลอื่นได้รับหรือไม่ (วุฒิชัย จานงค์, 2525)

**ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** พบว่า คณะเนนเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูนโดยรวม อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.91) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมดี เนื่องจาก ศูนย์สุขภาพชุมชน เป็นสถานบริการที่ให้บริการทางด้านสุขภาพแก่ประชาชน จึงต้อง มีการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคที่เหมาะสมสม่ำเสมอ โดยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามหลัก Universal Precautions มีการจัดสภาพที่ทำงาน และจัดวางเครื่องมือเครื่องใช้เป็นระเบียบ เพื่อให้บุคลากรสาธารณสุขสามารถทำงานได้อย่างสะดวกรวดเร็วและปลอดภัย อันจะส่งผลให้ประชาชนผู้รับบริการมีความสะดวกและปลอดภัยด้วย นอกจากนี้ยังมีการจัดทำมาตรฐานการกำจัดของเสีย/ของมีคม/วัสดุติดเชื้อ และมีการนำมาตรฐานมาใช้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม มีการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน และมีการนำมาตรฐานมาใช้ปฏิบัติ แต่ยังไม่ค่อยมีการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานให้อยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้เสมอ การปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน มีความแตกต่างกันทั้งหน้าที่และสถานที่ปฏิบัติงาน ดังนั้นสภาพแวดล้อมจึงมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้บางสถานที่ปฏิบัติงานต้องเกี่ยวข้องกับการให้บริการแก่ประชาชนด้วย ด้านการส่งเสริมสุขภาพ สุขภาพบุคลากรมีบทบาทสำคัญต้องงานเป็นอย่างมาก เพราะถ้าบุคคลมีร่างกายไม่แข็งแรงก็ไม่สามารถปฏิบัติงานใดๆ ให้ลุล่วงไปได้ ในทำนองเดียวกัน ถ้าภาวะจิตใจของบุคลากรอยู่ในสภาพที่ไม่มั่นคง มีทุกข์ทางใจก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้หน่วยงานได้เช่นกัน หน่วยงานจึงควรเอาใจใส่ต่อบุคลากร ดังนั้น สภาพการทำงานที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงมีลักษณะที่ต้องส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัยเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุด ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดความ

พึงพอใจในการทำงาน และทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่าจะต้องมีชีวิตอย่างหวาดระแวง วิตกกังวลต่อการเสี่ยงอันตรายหรืออุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526)

**ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล** พบว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.59) เนื่องจาก บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่รู้สึกว่าการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ และมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย นอกจากนี้ ศูนย์สุขภาพชุมชน ยังมีการประเมินผลผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานควรมีการประเมินผลการทำงานของบุคลากร เพื่อหาทางปรับปรุงสมรรถนะให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ (สิทธิศักดิ์ พลภุชปีติกุล, 2544) แต่บุคลากรสาธารณสุข เห็นว่า ไม่ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ไปศึกษาหรือดูงานเมื่อมีโอกาสเท่าที่ควร ซึ่งวอลตัน (Walton, 1973) ได้กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงาน เป็น การให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษาอบรม ซึ่งสอดคล้องกับ การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม เป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดังนั้น ศูนย์สุขภาพชุมชน ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาหรือดูงานเมื่อมีโอกาส เพื่อช่วยให้บุคลากรสาธารณสุขเกิดความมั่นใจในการทำงาน ทำให้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

**ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน** พบว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.34) ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน รู้สึกว่ามีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบมากขึ้น มีความมั่นใจในความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายปัจจุบัน และมีโอกาสปรับปรุงตนเองเพื่อการทำงานตามเป้าหมายของหน่วยงาน ในขณะเดียวกัน บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นว่า การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่หรือความรับผิดชอบไม่เป็นไปตามกฎเกณฑ์หรือไม่ยุติธรรม และการไม่มีโอกาสได้เตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น เนื่องจากขาดการสนับสนุนที่ดีจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชนมีความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับปานกลาง เนื่องจากในการทำงานบุคคลมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจส่วนตัว และการได้รับรางวัลตอบแทนทางด้านการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าด้วยเสมอ (ธงชัย สันติวงษ์, 2535) สอดคล้องกับ มาสโลว์ (Maslow, 1970) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย และต้องการชื่อเสียง ดังนั้นเมื่องานนั้นมีความมั่นคงและมี ความก้าวหน้าในงานก็จะนำมาซึ่งความมีชื่อเสียง ก็จะเกิดความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน

**ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน** พบว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.19) ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรสาธารณสุขรู้สึกว่ามีโอกาสได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ร่วมงานที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน มีความพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ตลอดจนได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี ในขณะที่เดียวกัน บุคลากรสาธารณสุขมีความคิดเห็นว่าการทำงานร่วมกันในหน่วยงานไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ในทีมสหวิชาชีพและ ผู้ปฏิบัติงานไม่มีการประชุมปรึกษาปัญหาในการทำงาน เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชนมีความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับปานกลาง เนื่องจากศูนย์สุขภาพชุมชน เป็นสถานบริการสุขภาพ ซึ่งจะต้องมีการประชุมปรึกษาหารือ ช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงาน เพื่อหาแนวทางในการทำงานที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ การทำงานเป็นทีมสหวิชาชีพเป็นกลไกสำคัญที่จะขจัดงานที่ไม่จำเป็น ขจัดปัญหาที่ไม่ควรเกิด ช่วยปรับปรุงการบริหารทรัพยากร คน เงิน วัสดุ สถานที่ ให้เหมาะสมและมีประโยชน์สูงสุดกับผู้รับบริการ ซึ่งการบริหารทรัพยากรที่เหมาะสมย่อมส่งผลให้มีการบริหารสวัสดิการสำหรับบุคลากรที่เหมาะสมด้วย จึงทำให้บุคลากรมีความสุข (อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล และคณะ, 2544)

**ด้านสิทธิส่วนบุคคล** พบว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน โดยรวม อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.87) ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรสาธารณสุขรู้สึกที่ผู้ร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การได้รับความเคารพและยอมรับจากผู้อื่นในการทำงาน ส่วนประเด็นที่มีปัญหาบ้าง คือ ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้า บางส่วนไม่ยอมรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก บุคลากรสาธารณสุขบางส่วนเห็นว่าไม่ได้รับความเสมอภาคในการทำงานซึ่งเป็นการพิจารณาถึงความถูกต้องในการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน และไม่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน่วยงาน ในเรื่องสิทธิส่วนบุคคล วอลตัน (Walton, 1973) ที่ได้กล่าวว่า บุคคลย่อมมีสิทธิส่วนตัวในเรื่องต่างๆ ซึ่งผู้อื่นจะละเมิดไม่ได้ ในการทำงานก็เช่นเดียวกันบุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวซึ่งกันและกัน โดยพิจารณาจากความสามารถเฉพาะตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะตน ในลักษณะการปฏิบัติงาน

**ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม** พบว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.00) อาจเนื่องจากบุคลากรสาธารณสุขรู้สึกว่าต้องทำงานในศูนย์สุขภาพชุมชนมากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ

แต่การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตและครอบครัว และพอใจกับการแบ่งเวลาในเรื่องการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัวพอสมควร ทั้งนี้เพราะ สภาพงานในปัจจุบันเน้นที่คุณภาพงานบริการที่จะตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก มีการพัฒนาด้านคุณภาพบริการให้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานจึงทำให้บุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน ต้องมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งงานด้านบริหาร บริการและวิชาการ ทำให้มีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ ซึ่งตามแนวคิดของ Walton (1974) กล่าวไว้ว่าในการปฏิบัติงานของบุคคลควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคล ซึ่งบทบาทของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตในการทำงาน การดำเนินงาน การแบ่งเวลา การจัดสัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว การทำงานในองค์กรเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนยังต้องการเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ (บุญแสง ธีระภกร, 2533) ดังนั้นจากสภาพการณ์และภาระงานในปัจจุบัน จึงอาจทำให้บุคลากรสาธารณสุข รับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม อยู่ในระดับปานกลางคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน

**ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม** พบว่า คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูนโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.91) เนื่องจากบุคลากรสาธารณสุข รู้สึกว่า ศูนย์สุขภาพชุมชนให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ มีผลงานเป็นที่น่าพอใจของผู้มารับบริการ และให้โอกาสหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสุขภาพ ซึ่งกิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงานและในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลรู้สึกว่าการที่ตนปฏิบัติมีคุณค่า ก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ (เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 2540) ซึ่งการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์ชุมชน มีส่วนที่สนับสนุนให้ความเป็นอยู่และฐานะทางสังคมของตนเองอยู่ในระดับดีขึ้น บุคลากรสาธารณสุข จึงมีความรู้สึกถึงคุณค่าในตนตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน

## 2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสาธารณสุข ที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่ง แตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน บุคลากรสาธารณสุข



ที่มี อายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

**เพศ** พบว่า บุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน เพศชาย และเพศหญิง มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของสุทิน บุญแข็ง (2541), ไพฑูรย์ สอนทน (2542), สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ (2540), สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง (2536) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับเพศ แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของเชษฐา โพธิ์ประทับ และคณะ (2540) ที่พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน

**อายุ** พบว่า บุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน ที่มีอายุแตกต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ สุทิน สายสงวน (2533) สมควร ทรัพย์บำรุง (2534) วงเดือน ศิริรักษ์และคณะ (2536) ผาณิต สกลวัฒนะ (2537) และ จิตรลดา ชัยรัตน์ (2538) ที่ศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือเมื่ออายุมากขึ้นการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานก็จะสูงขึ้นตามด้วย โดยในการศึกษานี้พบว่าบุคลากรสาธารณสุข ที่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่าง กับ กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี อธิบายได้ว่า เมื่ออายุมากขึ้นการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานก็จะสูงขึ้นตามด้วย ทั้งนี้เนื่องจากอายุมีความสัมพันธ์โดยรวมกับพัฒนาการ และระดับวุฒิภาวะ กล่าวคือเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น จะมีระดับวุฒิภาวะสูงขึ้นด้วยตามวัย ( ทศนา บุญทอง , 2533) มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น ความคิดอ่าน ความรู้สึก และการกระทำจะปรับเปลี่ยนไปตามวัย ทำให้มองเห็นปัญหาได้ชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดี ปรับความคาดหวังให้เหมาะสมกับสถานการณ์การทำงานได้ดีขึ้น (Lee and Willbur , 1985) ซึ่งแตกต่างจากบุคคลที่มีอายุน้อย มีประสบการณ์น้อย มีความคาดหวังต่อเรื่องต่างๆ สูงเมื่อมีปัญหาที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้ มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานต่ำกว่า

**สถานภาพสมรส** พบว่า บุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ผาณิต สกลวัฒนะ (2537) อรพิน ตันติมูระกา (2538) สุทิน บุญแข็ง (2541) ไพฑูรย์ สอนทน (2542) ที่พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อธิบายได้ว่าในการดำเนินชีวิตของบุคคล ย่อมมีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้ความเป็นอยู่มีความสุข และตลอดระยะเวลาของการดำเนินชีวิต จะต้องมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของแต่ละคน (ละออ หุตากร, 2529) ดังนั้น บุคลากรสาธารณสุขทั้งที่มีสถานภาพสมรสโสด และคู่ ต่างก็มีปัจจัยสนับสนุนทางด้านสังคม

มีเพื่อน บิดา มารดา พี่น้อง ครอบครัวคล้ายกัน ดังนั้นผลการศึกษา จึงพบว่า บุคลากรสาธารณสุข ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

**ระดับการศึกษา** พบว่า บุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของสุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง (2537) ผาณิต สกกุลวัฒน์ (2537) อภิชัย ศรีเมือง (2539) และไพฑูรย์ สอนทน (2542) ที่พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.2 ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีอิทธิพลเหนือกลุ่มระดับการศึกษาอื่นๆ จึงส่งผลให้ ระดับการศึกษา ในการศึกษาคครั้งนี้ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน

**รายได้** พบว่า บุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ผาณิต สกกุลวัฒน์ (2537) ซึ่งพบว่า รายได้ (เงินเดือน) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และสอดคล้องกับทฤษฎีของ เวอร์เทอร์ และเดวิส (Werther and Davis , 1982) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านบุคคล ในเรื่องรายได้ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งในการศึกษาคครั้งนี้ พบว่า บุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างจาก บุคลากรสาธารณสุขที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท, บุคลากรสาธารณสุขในกลุ่มรายได้ 20,001 – 30,000 บาท และในกลุ่มรายได้ 30,001 บาท ขึ้นไป ซึ่ง Locke (Locke, 1976) อ้างใน ผาณิต สกกุลวัฒน์, 2537) กล่าวว่า รายได้ ได้แก่ เงินเดือน ค่าล่วงเวลาเบี้ยเลี้ยง มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต รายได้ที่ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบันมีแนวโน้มทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจในครอบครัวได้ นอกจากนี้การได้เงินเดือนที่เพียงพอและยุติธรรม จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

**ตำแหน่ง** พบว่า บุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของกนกพร แจ่มสมบูรณ์ (2539) ที่ศึกษาในพยาบาลซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพยาบาลเทคนิค ซึ่งในแง่ทฤษฎีของ เวอร์เทอร์ และเดวิส (Werther and Davis , 1982) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านบุคคล ในเรื่องตำแหน่งหน้าที่ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่จากการศึกษาคครั้งนี้ พบว่า บุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน ที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากมาจาก บุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์

สุขภาพชุมชน ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งไหน ต่างก็มีบทบาทหน้าที่ในการทำงานที่ใกล้เคียงกัน มีภาระที่ต้องทำร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกัน คือ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และในการทำงานทุกคนมีการเคารพสิทธิซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว จึงทำให้อุบลการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนที่มีสถานภาพตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

**ประสบการณ์การทำงาน** พบว่า บุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษา ของสุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง (2536) ผจญ เถลิมาส (2540) และสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540) ที่พบว่า ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากรสาธารณสุข เนื่องจากประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้น ทำให้บุคคลมีโอกาเรียนรู้อะไรบางอย่าง เข้าใจ มองปัญหาได้ชัดเจนและถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้น เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน (สกุลพร สังวรกาญจน์, 2529) ประสบการณ์การทำงานจะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อะไรบางอย่าง มีความเข้าใจ เกิดทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น (พจน์ เอมะนาวัน, 2536) บุคคลที่มีประสบการณ์ในอาชีพมากกว่า ย่อมมีความสามารถในการปฏิบัติอาชีพนั้นๆมากกว่า (Davis, 1977) และจะประสบความสำเร็จในงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่อายุน้อย เพราะประสบการณ์ในอดีตมีส่วนสำคัญช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และเข้าใจว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี สิ่งใดที่ควรเสี่ยงหรือไม่ควรเสี่ยง สามารถพิจารณาและวิเคราะห์แก้ปัญหาที่เผชิญได้ดี ดังเช่น Kirk (1981 อ้างถึงใน เขียวลักษณ์ โภชิตรา, 2537) ได้กล่าวไว้ว่าการมีประสบการณ์มากมักจะมีโอกาสเผชิญกับปัญหาต่างๆมากมาย ทำให้เป็นคนกล้าคิด กล้าตัดสินใจเมื่อเผชิญกับปัญหา อีกทั้งยังช่วยให้บุคคลสามารถจินตนาการได้กว้างไกล รอบคอบ มีเหตุผล ตลอดจนสามารถเลือกทางเลือกต่างๆได้รวดเร็ว ถูกต้องและเหมาะสม โดยในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างจากกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปี ขึ้นไป

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยด้านบริหาร ได้แก่ การบริหารจัดการ ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน

จากผลการศึกษา พบว่า การบริหารจัดการและลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < 0.001$ ) โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ การบริหารจัดการและลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.54 และ 0.41 ตามลำดับ ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้

**การบริหารจัดการ** มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของผาณิต สกุลวัฒน์ (2537) นลินี พงษ์ชวาล (2543) และรัตนา ร่องทองกุล (2543) ที่พบว่า การบริหารจัดการในองค์กรมีอิทธิพลต่อ

คุณภาพชีวิตของพยาบาล และสอดคล้องกับทฤษฎีของ เวอร์เทอร์ และเดวิส (Werther and Davis, 1982) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านบริหาร ในเรื่องการบริหารจัดการ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน การบริหารจัดการช่วยทำให้งานบรรลุจุดมุ่งหมาย และประสบความสำเร็จตามต้องการ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารจัดการช่วยอำนวยความสะดวกให้การดำเนินเป็นไปตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ มีความราบรื่น และมีอุปสรรคน้อยที่สุด ความสำคัญเช่นนี้คือภาพรวมในระดับองค์การหรือระบบงานความสำคัญของการบริหารจัดการอีกด้านหนึ่งที่มีต่อคน คือ ผู้ปฏิบัติงานมีประเด็นหลักอยู่ที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างทัศนคติที่ดีต่องาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวโน้มที่จะให้คุณค่าต่อการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้น การบริหารจัดการดังกล่าวนี้แม้จะเป็นความสำคัญในระดับบุคคลแต่สามารถมีอิทธิพล และก่อให้เกิดผลลัพธ์ในระดับองค์การหรือระบบงานในทางที่ดีหากเป็นการบริหารงานที่เหมาะสม หรือให้ผลลัพธ์ในทางตรงกันข้ามหากงานอยู่ภายใต้การบริหารที่ไม่เหมาะสมได้ในที่สุด (อดิศักดิ์ สัตย์ธรรม, 2544)

บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ต้องร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของศูนย์สุขภาพชุมชน จึงต้องมีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ สายการบังคับบัญชา ขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบ และกระบวนการจัดการต่างๆ ซึ่งก็คือระบบบริหารขององค์การ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526) เพื่อก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการประสานงานกัน และปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ (วุฒิชัย จันงค์, 2525)

ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2540) วันทนา ลิพิทักษ์วัฒนา (2542) จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) และสอดคล้องกับทฤษฎีของ เวอร์เทอร์ และเดวิส (Werther and Davis, 1982) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านบริหาร ในเรื่องลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานเป็นปัจจัยด้านองค์การ ซึ่งองค์การใดที่มีการออกแบบงาน โดยที่มีลักษณะงานที่มีความหมาย มีคุณค่า มีความท้าทาย จะช่วยให้บุคคลทำงานมีความพึงพอใจ และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล ดังนั้น ถ้าบุคคลรับรู้ว่าการมีการออกแบบงานที่มีส่วนของงานที่น่าสนใจ งานมีความหมายและท้าทาย ก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน และสิ่งที่ตามมาคือผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง ดังที่ Roedel และ Nystrom (1988 อ้างถึงใน แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์, 2540) กล่าวว่า มีผู้ศึกษารูปแบบการจัดคุณลักษณะงาน (Job characteristic model) เป็นส่วนสำคัญที่บ่งชี้ได้ถึงประสิทธิภาพของลูกจ้าง เช่นความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน และการลาออก ซึ่งจากการศึกษาที่ผ่านมาสามารถสนับสนุนได้ว่า ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน (แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์, 2540; วันทนา ลิพิทักษ์วัฒนา, 2542)

ดังนั้น ลักษณะงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล และมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานได้

**สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ คน ระบบการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดลำพูน**

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ คน ระบบการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < 0.001$ ) โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ วัฒนธรรมองค์กร คน ระบบการทำงาน และสถานที่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.55, 0.53, 0.47 และ 0.38 ตามลำดับ ซึ่งเป็นตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้

**สถานที่** มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน สอดคล้องกับการศึกษาของผาณิต สกุลวัฒนะ (2537) รัตนา รongทองกุล (2543) และ นลินี พงษ์ชวล (2543) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในองค์กรมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาล และสอดคล้องกับทฤษฎีของ เวอร์เทอร์ และเดวิส (Werther and Davis, 1982) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ในเรื่องสถานที่ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน หากสภาพแวดล้อมในการทำงานดี ไม่ว่าจะเป็นความสะดวกของสถานที่ ความปลอดภัย อุณหภูมิ แสงสว่าง เครื่องมือ เครื่องใช้ มีความเหมาะสมและเพียงพอในการทำงาน จะส่งผลให้บุคลากรสาธารณสุขมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย

**คน** มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน สอดคล้องกับทฤษฎีของ เวอร์เทอร์ และเดวิส (Werther and Davis, 1982) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ในเรื่องคน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ เนื่องจาก สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการดูแลสุขภาพ และต่อการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมที่พบเห็นอยู่เป็นประจำซึ่งได้แก่ เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานมีผลต่อการทำงานมากทั้งในกระบวนการทำงานและผลงานที่ปรากฏ ถ้าได้เพื่อนร่วมงานดี งานก็จะออกมาในสภาพที่ดี และตรงตามวัตถุประสงค์ ส่วนหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา จะเป็นผู้ควบคุมให้งานเป็นไปตามเป้าหมาย เพราะหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา มีส่วนในการให้คุณให้โทษ ดูแลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง วิธีการสนับสนุนให้ความคิดความชอบ ระบบการให้รางวัล ความยืดหยุ่น อำนาจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ความร่วมมือหรือความขัดแย้งในการทำงาน (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2540) ซึ่งองค์กรจะไปได้ดีหรือไม่ดี อุปสรรคสำคัญอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา (พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์, 2535) ตลอดจน

บรรยากาศในการทำงาน สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อกระบวนการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล (วินิจ เกตุขำ, 2535)

**ระบบการทำงาน** มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน สอดคล้องกับทฤษฎีของ เวิร์เทอร์ และเดวิส (Werther and Davis, 1982) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ในเรื่องระบบการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อมในเรื่องที่เกี่ยวกับระบบการทำงาน ได้แก่ ระบบการให้ความดีความชอบ ระบบการทำงานเป็นขั้นตอน ระบบการทำงานเป็นทีม ระบบการตัดสินใจ (ประสิทธิ์ ต้นสุวรรณ, 2534; พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์, 2535) แสดงว่าถ้าในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน มีการจัดระบบการทำงานที่ดี เหมาะสม ก็จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน เพราะระบบจะเป็นกระบวนการดำเนินงานต่างๆ ที่เข้าไปสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานที่ได้จัดองค์การไว้แล้ว (สุปัญญา ไชยชาญ, 2534) องค์การต้องสร้างบรรยากาศให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ทั้งทีมในหน่วยงาน ทีมระหว่างหน่วยงาน และทีมระหว่างวิชาชีพต่างๆ ร่วมกันรับผิดชอบ ตัดสินใจ แก้ไข และปรับปรุงงานโดยใช้กลไกกลุ่ม รวมทั้งมีการประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยงานต่างๆ นอกจากนั้น ยังต้องมีการทบทวนระบบการทำงานที่ทำอยู่ และหาทางปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น ระบบการให้ความดีความชอบอย่างยุติธรรมและเหมาะสม ระบบการทำงานเป็นขั้นตอนที่ลดความยุ่งยาก หรือขั้นตอนที่ไม่จำเป็นเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการทำงาน รวมทั้งระบบการตัดสินใจที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจในงานหรือหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบได้ (สิทธิศักดิ์ พุกภัยปีติกุล, 2544) จะทำให้บุคลากรสาธารณสุขเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี **วัฒนธรรม**

**องค์การ** มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน สอดคล้องกับทฤษฎีของ เวิร์เทอร์ และเดวิส (Werther and Davis, 1982) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ในเรื่องวัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ เป็นแนวคิด แนวปฏิบัติที่ฝังลึกในจิตใจของคนในองค์กรนั้น ซึ่งได้แก่ ความมีวินัย จริยธรรมในการทำงาน ความซื่อสัตย์ คุณภาพ กิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินอยู่เป็นประจำ เช่น กิจกรรมที่เกื้อหนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม ถ้าทำบ่อยก็จะกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์การได้ในที่สุด (พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์, 2535) นอกจากนั้น วัฒนธรรมองค์การยังเป็นตัวแทนของค่านิยมและความเข้าใจร่วมกันของคนทุกคนในองค์กร (สมยศ นาวิการ, 2533) เป็นความคิด ความเชื่อ และค่านิยมที่หลายคนยอมรับและนำไปปฏิบัติ จนสามารถคาดคะเนพฤติกรรมของคนที่อยู่ในวัฒนธรรมเดียวกันได้ (สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, 2540) องค์การที่ขาดวัฒนธรรมจะเป็นองค์การที่ระส่ำระสาย ขาดศูนย์รวมพลังที่จะยึดเหนี่ยวบุคลากรเข้าด้วยกัน ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน (กริช สืบสนธิ์, 2538) เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อชีวิตการทำงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องรู้ว่าวัฒนธรรมองค์การ

ผูกมัดคนไว้ด้วยกันอย่างไร ทำให้ชีวิตแต่ละวันมีความหมายและมีจุดมุ่งหมายอย่างไร องค์กรที่มีวัฒนธรรมแข็งแกร่งจะช่วยลดอัตราการลาออก ช่วยให้เห็นงานอย่างภาคภูมิใจ และทุ่มเทให้กับงาน (กริช สืบสนธิ์, 2538) อันจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูนในครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล จากผลการศึกษาพบว่า อายุ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชนแตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลที่มีอายุน้อย มีประสบการณ์น้อย มีความคาดหวังต่อเรื่องต่างๆสูง เมื่อมีปัญหาที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้ มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานต่ำกว่า ดังนั้นผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือ หรือถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการ ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานสาธารณสุขเดียวกัน และหน่วยงานอื่น เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากรสาธารณสุข ที่มีอายุน้อยและประสบการณ์น้อย ได้มีโอกาสแสดงออกอย่างเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์ที่กว้างขึ้น ในด้านรายได้ ซึ่งได้แก่ เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต รายได้ที่ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบันมีแนวโน้มทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจในครอบครัวได้ จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันข้าราชการผู้น้อย เงินเดือนไม่เพียงพอที่จะเลี้ยงครอบครัว จำเป็นต้องหาอาชีพอื่นเพื่อเสริมรายได้สำหรับจุนเจือครอบครัว จำเป็นที่หน่วยเหนือต้องกำหนดเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน และผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการประหยัด ไม่ใช่จ่ายเกินฐานะ พร้อมทั้งสนับสนุนให้มีการเก็บออม

2. ปัจจัยด้านบริหาร จากผลการศึกษา พบว่า การบริหารจัดการ และลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข และจากการพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีประเด็นข้อคิดเห็น ที่บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย เช่น จำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับปริมาณงาน การทำงานโดยมีผู้บังคับบัญชา คอยควบคุม กำกับ ดูแลทุกครั้ง ดังนั้น ผู้บริหารควรได้นำประเด็นเหล่านี้มาพิจารณา เพื่อจัดการบริหารให้เอื้ออำนวยต่อการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน โดย

2.1 จัดและกระจายอัตรากำลังบุคลากรสาธารณสุข ให้ศูนย์สุขภาพชุมชนแต่ละแห่ง อย่างเพียงพอและยุติธรรม

2.2 เปิดโอกาสให้บุคลากรสาธารณสุขสามารถทำงานได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องมีผู้บังคับบัญชา/หัวหน้าคอยควบคุม กำกับ ดูแล อย่างใกล้ชิดทุกครั้ง

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จากผลการศึกษาพบว่า สถานที่ คน ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข และจากการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีประเด็นข้อคิดเห็น ที่บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมในการใช้งาน ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน ดังนั้น ผู้บริหารควรได้นำประเด็นเหล่านี้มาพิจารณา เพื่อจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน โดย

3.1 จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆให้เพียงพอ และเหมาะสมต่อการใช้งาน

3.2 ผู้บริหารควรมีการกำหนดมาตรการในด้านการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน ทั้งการพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งมีระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน ยุติธรรม และโปร่งใส

4. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จากการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหาร พึงตระหนักและควรหาแนวทางในการที่จะส่งเสริมและสนับสนุนองค์ประกอบต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน ของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านจังหวะชีวิตโดยรวม ซึ่งพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น เพื่อให้บุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน โดย

4.1 ในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการเสี่ยงต่อการติดเชื้อ หรือความเครียดสูง ควรจัดให้มีมาตรการในการป้องกันการติดเชื้อที่ได้มาตรฐาน และมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามหลัก Universal Precautions และมีระบบการดูแลสุขภาพของบุคลากรสาธารณสุข โดยให้บุคลากรสาธารณสุขทุกคน ได้รับการตรวจสุขภาพเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4.2 การส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุข มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ไม่ทำงานหนักจนเกินไป โดยการมอบหมายปริมาณงานให้เหมาะสม ในการปฏิบัติงานควรมีการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นในการทำงานตามระเบียบ และข้อบังคับต่างๆให้เหลือน้อยที่สุด

#### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

จากผลการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ในครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาเลือกศึกษาบางปัจจัยที่คาดว่า มีผลต่อคุณภาพชีวิต



การทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ควรที่จะศึกษาปัจจัยอื่นๆอีกที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข เช่น การสื่อสารในองค์กร การรับรู้บรรยากาศองค์กร การสนับสนุนจากครอบครัว เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน เพื่อได้ข้อมูลเชิงลึกหรือข้อค้นพบปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้อง นำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข

3. ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน กับระดับอื่นๆ เช่น บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน หรือบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เป็นต้น

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai decorative element, possibly a flame or a stylized crown. The elephant is surrounded by a circular border containing the text 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964'. On either side of the elephant, there are smaller decorative floral motifs.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved