

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือด
ในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 3 และ 9



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือด ในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 3 และ 9
QUALITY OF WORK LIFE OF BLOOD BANK PERSONNEL IN PUBLIC HEALTH REGIONS 3 AND 9

ผกามาศ ตะนัง 4937496 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ปิยธิดา ศรีเดช, ส.ค., วงเดือน ปั่นดี, ส.ค.

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือด ในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 3 และ 9” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือด ในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 3 และ 9 ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คนและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 - 30 มีนาคม 2554 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างโดยการใช้ t-test, One-way ANOVA, Least Significant Difference และหาความสัมพันธ์ โดยใช้ Pearson's Product Moment Correlation

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.1) ด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.3) เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า รายได้/เดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.1) ด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือ นโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.3) และเมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่าบรรยากาศองค์กรด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่า $r = 0.56$) ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม บรรยากาศองค์กรด้านลักษณะงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน บรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับคุณภาพชีวิตด้าน จังหวะชีวิตโดยรวมเพียงด้านเดียว

แนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือด ทำการทบทวนนโยบายและวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ การพิจารณาให้เงิน พ.ต.ส. และเงินประจำตำแหน่ง ที่ยังมีความเหลื่อมล้ำระหว่างผู้ที่ได้รับ กับไม่ได้รับเงินเพิ่มพิเศษต่าง ๆ ควรจัดรูปแบบการบริหารเป็นระบบราชการแบบวิชาชีพ (Professional Bureaucracy) ที่มีการแบ่งหน้าที่ตามความถนัดและความเชี่ยวชาญ ให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่ จัดให้มีการทดสอบความเชี่ยวชาญทางธนาคารเลือด และมีการรับรองผลการทดสอบเป็นรายบุคคล รวมถึงการได้รับการพักผ่อนหลังการอยู่เวรนอกเวลา ที่ไม่มีการกำหนดไว้เป็นระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนว่าควรได้รับการพักผ่อนหรือไม่อย่างไร

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน / ธนาคารเลือด

QUALITY OF WORK LIFE OF BLOOD BANK PERSONNEL IN PUBLIC HEALTH REGIONS 3 AND 9

PHAKAMAS TANANG 4937496 PPHP/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) MAJOR IN HEALTH ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: PIYATHIDA TRIDECH, Dr.P.H., WONGDYAN PANDII, Dr.P.H.,

ABSTRACT

The objective of the research was to study the level of quality of work life and factors affecting the personnel working in hospital blood banks in the 3rd and 9th Public Health Regions. One hundred and thirty personnel were the sample group and questionnaires were employed to collect data during 1-30 March 2011. Statistics used for data analysis were mean, standard deviation, t-test, One –way ANOVA, least significant difference, and Pearson’s Product Moment Correlation.

The study found that the level of opinion relating to the over-all quality of work life was medium ($\bar{X} = 3.1$). The aspect which was mostly agreed upon was the safe and healthy working environment ($\bar{X} = 3.3$). When comparing the quality of work life to personal factors, it was found that the personnel with different monthly income had different opinions relating to quality of work life with a statistical significance level of ($p = 0.05$). The level of opinion relating to over-all organizational atmosphere was medially agreed ($\bar{X} = 3.3$). Analyzing the relationship between organizational atmosphere and the over-all quality of work life found that organizational atmosphere in the aspect of policy and administration had a medially positive relationship ($r = 0.56$) with seven aspects of quality of work life except the aspect of adequate and fair salary and other financial benefits. The organizational atmosphere in the aspects of the nature of the task and working environment had a positive relationship with eight aspects of quality of work life. Only the aspect of the risk of the task had a negative relationship with the quality of work life in the perspective of tempo of living.

Suggestions for improving the quality of work life of personnel working in blood banks were:

Review the policy and plan for career growth and adjust financial payment to be more equitable and fair both in terms of salary and honorarium. The organization should be arranged as a professional bureaucracy and the structure should be classified by skill and expertise. A certification test for expertise in blood bank knowledge and individual certification should be administered. There should be regulations for rest allowance after overtime work.

KEY WORDS: QUALITY OF WORK LIFE / BLOOD BANK

135 pages