

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่  
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดสมุทรปราการ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)  
สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดสมุทรปราการ  
QUALITY OF WORK LIFE OF HEALTH PERSONNEL AT TUMBOL HEALTH PROMOTING  
HOSPITAL IN SAMUTPRAKARN PROVINCE

ประเสริฐ ทองเรือง 5137418 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ปิยธิดา ตรีเดช, ศ.ด., วงเดือน ปั่นดี, ศ.ด.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Survey) มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 212 คน (เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 24 มิถุนายน 2555 – 14 สิงหาคม 2555) ได้แบบสอบถามกลับคืนที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนจำนวน 177 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.49 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง ปัจจัยเชิงจิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ โดยรวมและปัจจัยเชิงจิตโดยรวม กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.759, p\text{-value} < 0.01$  และ  $r = 0.723, p\text{-value} < 0.01$  ตามลำดับ) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเพศชาย สถานภาพการสมรสคู่มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าสถานภาพการสมรสโสด และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ผู้บริหารควรรักษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยการเพิ่มค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและปริมาณงาน การจัดจำนวนเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับงานและปริมาณงาน การสนับสนุนเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน / บรรยากาศองค์การ / ปัจจัยเชิงจิต / โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

**QUALITY OF WORK LIFE OF HEALTH PERSONNEL AT TUMBOL HEALTH PROMOTING HOSPITAL IN SAMUTPRAKARN PROVINCE****PRASERT THONGRUENG 5137418 PPH/M****M.Sc.(PUBLIC HEALTH) MAJOR IN HEALTH ADMINISTRATION****THESIS ADVISORY COMMITTEE: PIYATHIDA TRIDECH, Dr.P.H., WONGDYAN PANDII, Dr.P.H.****ABSTRACT**

This research was quantitative research and a cross-sectional survey study with the objective of identifying factors associated with quality of work life of the personnel in Tumbol Health Promoting Hospital in Samutprakarn province. The sample comprised 212 personnel of Tumbol Health Promoting Hospital. Questionnaires were used as a data collecting tool. Data collection was undertaken during 24<sup>th</sup> June - 14<sup>th</sup> August, 2012. There were 117 returned questionnaires (83.49%). The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The study found that the quality of work life of the personnel at the hospital was at a medium level. The organization atmosphere was at a high level. Motivation was at a medium level. Associative analysis found that the over-all organizational atmosphere and over-all motivation factor had a high level of positive association with quality of work life of the personnel at the hospital with statistical significance ( $r = 0.759$   $p$ -value  $< 0.01$  and  $r = 0.723$   $p$ -value  $< 0.01$ , consecutively). Analysis of the different levels of quality of work life with varying personal factors found the following: female public health personnel had better quality of work life than the males, the married had better quality of work life than the singles, and the personnel with an administrative position had better quality of work life than the personnel with an operational position.

The recommendations from this research are that the administration should 1) keep the quality of work life of the personnel at an appropriate level by increasing the fringe benefits to be in accord with staffs knowledge, capability, and work load, 2) provide an appropriate number of personnel suitable to the type of work and the work load, 3) provide sufficient equipment and supply to be relevant with the performance of the work, and 4) provide a fair reward system for motivation and create a positive working atmosphere for the personnel at Tumbol Health Promoting Hospital.

**KEY WORDS: QUALITY OF WORK LIFE / ORGANIZATION ATMOSPHERE / MOTIVATION FACTORS / TAMBON HEALTH PROMOTING HOSPITAL**