

16 MAY 2000



**QUALITY OF WORK LIFE OF THE PROVINCIAL  
HEALTH PERSONNEL IN THE NORTHEAST  
OF THAILAND**

**CHAIYONG KHAMRAT**

**With compliments  
of**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ม.มหิดล

**A THESIS SUMMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENT FOR  
THE DEGREE OF DOCTOR OF PUBLIC HEALTH  
FACULTY OF GRADUATE STUDIES  
MAHIDOL UNIVERSITY**

**2000**

**ISBN 974 - 555 - 902 - 4**

**COPYRIGHT OF MAHIDOL UNIVERSITY**

TIT  
C4359  
2000  
c.2

43951 e.2

Copyright by Mahidol University

3636768 PHPH/D : MAJOR: PUBLIC HEALTH ADMINISTRATION ; Dr. P.H.

KEY WORDS : QUALITY OF WORK LIFE / PROVINCIAL HEALTH  
PERSONNEL

CHAIYONG KHAMRAT: QUALITY OF WORK LIFE OF THE  
PROVINCIAL HEALTH PERSONNEL IN THE NORTHEAST OF THAILAND.  
THESIS ADVISORS: NAWARAT SUWANNAPONG, Ph.D., PIYATHIDA TRIDECH,  
Dr. P.H., VASON SILPASUWAN, Dr. P.H., TASSANEE BUNTERM, Ph.D. 183 P.  
ISBN 974-555-902-4

The objectives of this research were to assess the quality of work life (QWL) and develop a linear structural relationship model on the quality of work life of provincial health personnel. The self-administered questionnaires were sent to 477 health personnel in the northeast of Thailand from October 22 – November 15, 1998 and 440, (92.24%), were returned. The computer program SPSS/PC<sup>+</sup> was used to determine the percentage, mean and standard deviation of the variables. The LISREL program version 8.14 was used for testing the measurement and the structural models.

The results revealed that the majority of the provincial health personnel were females (73.9%) with an average age of 37 years, married (74.3%), holding a bachelor degree (63.4%) and having an average tenure experience of 15 years. The overall quality of work life, organizational climate, organizational communication, work behavior and job satisfaction of provincial health personnel were at the moderate level of 68.6%, 73.3%, 55.9%, 61.4% and 69.5%, respectively. The developed model was consistent with empirical data with Chi-square=278.621, df=261 (P=0.217), GFI=0.956. The model accounted for 59% of the variance in quality of work life. Job satisfaction had a significant ( $p < 0.05$ ) direct effect on the quality of work life with the size of direct effect at 0.504. Organizational climate and work behavior had significant ( $p < 0.05$ ) indirect effects on the quality of work life with the sizes of indirect effect at 0.386 and 0.389, respectively. Therefore, the top administrators of the Provincial Health Offices should consider improving the factors affecting QWL, especially the welfare and compensation for the personnel to be more adequate, relevant and equitable. Human resource development is essential for increasing staff capacity. Promoting and facilitating team work and being a learning organization will help improve the quality of work life.

3636768 PHPH/D : สาขาวิชาเอก : บริหารสาธารณสุข ; ศ.ค.

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน / บุคลากรสาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด  
 ชัยขง ขามรัตน์ : คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุข  
 จังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย (QUALITY OF WORK LIFE OF THE  
 PROVINCIAL HEALTH PERSONNEL IN THE NORTHEAST OF THAILAND) คณะกรรมการควบคุม  
 วิทยานิพนธ์: นวรัตน์ สุวรรณห้อง, พบ.ค., ปิยธิดา ตรีเดช, ศ.ค., วสันต์ ศิลปสุวรรณ, Dr. P.H., ทศนีย์  
 บุญเดิม, ค.ค. 183 หน้า ISBN 974-555-902-4

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อพัฒนาโมเดลความ  
 สัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต่างๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
 บุคลากรสาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบ  
 สอบถามจำนวน 477 ชุด ได้รับคืนจำนวน 440 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.24 เก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ 15  
 ตุลาคม ถึง 22 พฤศจิกายน 2541 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และใช้  
 โปรแกรม LISREL V. 8.14 วิเคราะห์โมเดลการวัดและโมเดลโครงสร้าง

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงร้อยละ 73.9 มีอายุเฉลี่ย 37 ปี สถานภาพสมรสคู่  
 ร้อยละ 74.3 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 63.4 มีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 15 ปี คุณภาพ  
 ชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 68.6 มีบรรยากาศองค์การ การติดต่อสื่อสารในองค์การ  
 พฤติกรรมการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ร้อยละ 73.3, 55.9, 61.4 และ  
 69.5 ตามลำดับ โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าไค-สแควร์= 278.621 (องศา  
 อิสระ=261) ดัชนีความสอดคล้อง 0.956 โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรคุณภาพชีวิต  
 การทำงานได้ร้อยละ 59 ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมี  
 นัยสำคัญทางสถิติ ( $P < 0.05$ ) มีอิทธิพลทางตรงขนาด 0.504 บรรยากาศในองค์การ และพฤติกรรมการทำงาน  
 มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P < 0.05$ ) มีอิทธิพลทาง  
 อ้อมขนาด 0.386 และ 0.389 ตามลำดับ ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจึงควร  
 พิจารณาปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าตอบแทนและสวัสดิการให้  
 แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ ถูกต้องและเป็นธรรม รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน  
 การส่งเสริม สนับสนุนเพื่อการทำงานเป็นทีมและพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้