

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของบุคลากร ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา

ปรัชญาพร สงสว่าง^{1*}, เทพกร พิทยาภินันท์², เบญจทิรา รัชตพันธนากร³
PRACHAYAPORN SONGSAWANG^{1*}, Teppagone Pittayapinune², Bentira Ratchatapattanakorn³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสามารถ ความแตกต่างระหว่างปัจจัย และความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากร ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา จำนวน 207 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่า Independent t-test, One-way ANOVA และ Pearson Product Moment Correlation ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า

1. ระดับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา พบว่า ส่วนใหญ่มีความสามารถในการทำงานระดับดี จำนวน = 165 คน ร้อยละ 79.71
2. ปัจจัยด้าน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีความสามารถในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05
3. อายุ และระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลาง ($r = -.504, -.485$) ตามลำดับ กับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01
4. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม (ผลตอบแทนจากงาน) มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ ($r = -.100$) กับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01
5. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม (ความมุ่งมั่นต่องานมากเกินไป) มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ ($r = -.047$) กับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

คำสำคัญ: ความสามารถในการทำงานของบุคลากร

¹นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

²อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ประจำโปรแกรมมิชชันนารีศึกษาศาสตร์สุขภาพ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

³อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลหาดใหญ่

*Corresponding author, E-mail: health.yala@gmail.com

Abstract

This research The purpose is to study the possibility. The difference between And relate to the ability of personnel in the health district of Yala Hospital, collected data from a sample of personnel. Hospital health district of Yala province, 207 were collected using a questionnaire. Descriptive statistics such as frequency, percentage, average, standard deviation. And inferential statistics including the Independent t-test, One-way ANOVA and Pearson Product Moment Correlation is a statistical significance level was 0.05.

1. The ability of personnel in the health district of Yala Hospital found that most have the ability to run a good number = 165 79.71 percent.

2. Factors Study And jobs The difference is the ability to run different. The level of statistical significance at 0.05

3. Age and duration of the work. A moderate negative correlation ($r = -.504, -.485$), respectively, with the capability of personnel working in hospitals to promote health district of Yala significant at 0.01

4. psychosocial factors in the work environment. (Return to work) with low negative correlation ($r = -.100$) the ability of the personnel working in hospitals, health district of Yala significant at 0.01

5. psychosocial factors in the work environment. (Commitment to work too) with low negative correlation ($r = -.047$) the ability of the personnel working in hospitals, health district of Yala significant at 0.05

Keywords : Work ability among health personnel.

บทนำ

จากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้ (การรบยิง การวางระเบิด การเผาทำลายรถยนต์ การแขวนป้ายชมชู้ การวางเพลิงอาคาร) ที่เกิดขึ้นมายาวนานกว่า 11 ปี (พ.ศ. 2547 – 2558) ยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และไม่มีแนวโน้มว่าจะสงบลงซึ่งบุคลากรสาธารณสุขเป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2550 มีการบุกยิงเจ้าหน้าที่สาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลประจัน (สถานีอนามัยประจัน) บ้านบราโอ ตำบลประจัน อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี เป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขเสียชีวิต 2 ราย และลอบวางเพลิงเผาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (สถานีอนามัย) หลายแห่งในพื้นที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (สถาบันข่าวอิศรา,2552) และเมื่อวันที่ 29 เมษายน 2557 มีการบุกยิงเจ้าหน้าที่สาธารณสุขของโรงพยาบาลศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส เป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขเสียชีวิต 1 ราย และบาดเจ็บสาหัสอีก 1 ราย (สถาบันข่าวอิศรา,2557)

จากที่กล่าวมาแล้วพบว่าจากสถานการณ์ความไม่สงบล้วนส่งผลต่อด้านสุขภาพจิต เพราะการมีสุขภาพจิตที่ดีถือได้ว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของการมีสุขภาวะที่ดี และการมีความผาสุกชีวิต ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและมีผลอย่างมากต่อสภาวะสุขภาพ ปัญหาสุขภาพจิตสามารถทำให้เกิดปัญหาสุขภาพหรือเกิดโรคทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงความไร้ความสามารถของบุคคลด้วย (อาภรณ์ทิพย์ บัวเพ็ชร, 2550)

การมีสุขภาพจิตที่ดีถือได้ว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของการมีสุขภาวะที่ดี และการมีความผาสุกชีวิต ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและมีผลอย่างมากต่อสภาวะสุขภาพและปัญหาสุขภาพจิต สามารถทำให้เกิดปัญหาสุขภาพหรือเกิดโรคทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงความไร้

ความสามารถของบุคคลด้วย (อาภรณ์ทิพย์ บัวเพ็ชร์, 2550) สุขภาพจิตกับการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากการทำงานในแต่ละวัน ไม่ว่าจะ เป็นงานบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหรือการลงพื้นที่เพื่อไปเยี่ยมผู้ป่วยแล้วแต่มีความเสี่ยงจาก เหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นรายวัน และไม่มีแนวโน้มว่าจะสงบลง

ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพระดับจังหวัดซึ่งมีบทบาทในการพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะบุคลากรทางด้านสาธารณสุขที่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความใกล้ชิดต่อประชาชน ชุมชน และเป็นหน่วย บริการที่เป็นด่านหน้าของกระทรวงสาธารณสุข และด้วยพื้นที่ที่ปฏิบัติงานมีความแตกต่างกับพื้นที่ทั่วไป คือ มี เหตุการณ์ความไม่สงบเกิดขึ้น เช่น การวางระเบิด การลอบทำร้าย การเผาขบวนรถยนต์ การชุมนุม เป็นต้น ทำให้ต้อง เผชิญกับสถานการณ์ความไม่สงบและสภาพกดดันทางอารมณ์จากการปฏิบัติงานในสิ่งแวดล้อมดังกล่าว ประกอบ กับยังไม่พบงานวิจัยใดที่ศึกษาความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด ยะลา โดยใช้ดัชนีตัวชี้วัด 7 ตัวหลัก ขององค์การอนามัยโลก จึงสนใจในการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ผลของการศึกษาจะเป็น ข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารในการประกอบการตัดสินใจในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในการทำงานให้มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของบุคคลที่มารับบริการ นับเป็นการปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพบริการของวิชาชีพและเป็นแนวทางใน การปรับปรุงการศึกษาของบุคลากรให้รองรับด้านสาธารณสุขที่มีคุณภาพในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ศาสนา สถานภาพ ระดับการศึกษา และ ตำแหน่งงาน กับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ได้แก่ ด้านอายุ ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านจิต สังคม ปัจจัยคุณภาพชีวิต

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสามารถในการทำงาน (Work ability) (อรวรรณ แก้วบุญชู, 2552)

ความสามารถในการทำงานเป็นแนวคิดที่พัฒนาขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1981 โดยนักวิจัยจากหลากหลาย สาขาวิชาของสถาบันอาชีวอนามัยแห่งประเทศฟินแลนด์ ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางประชากรที่มี จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ส่งผลให้มีแรงงานสูงอายุเพิ่มมากขึ้นตามมา จากการคาดการณ์สัดส่วนแรงงานในวัยต่างๆ ของประเทศทางแถบยุโรป พบว่าในปี ค.ศ. 2015 แรงงานผู้สูงอายุจะมีมากถึงร้อยละ 35 ซึ่งมากเป็น 2 เท่าของ แรงงานวัยรุ่นที่มีอายุในช่วง 15-24 ปี อย่างไรก็ตามปัจจุบันมีแรงงานผู้สูงอายุ (55-64 ปี) เพียงร้อยละ 38.5 เท่านั้น ที่ยังคงทำงานอยู่ รัฐบาลจึงได้ตั้งเป้าหมายที่จะให้แรงงานสูงอายุคงอยู่ในตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นมากกว่าในปัจจุบัน เป็นจำนวนร้อยละ 50 ในปี ค.ศ. 2010 ดังนั้นการที่ยืดระยะเวลาการทำงานของคนให้ยาวนานขึ้น ต้องคง ระดับความสามารถในการทำงานของคนให้สูงขึ้นนั่นเอง Juhani Ilmarinen (2005) จาก Finnish Institute of Occupational Health Helsinki ประเทศฟินแลนด์ ได้อธิบายความหมายของความสามารถในการทำงาน หมายถึง ความพร้อมหรือความสามารถของคนในการทำงานขณะปัจจุบันและในอนาคตอันใกล้ โดยประเมินจาก ความรับรู้ของคนเกี่ยวกับ 3 ปัจจัย คือ อุปสงค์

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านจิตสังคม (อาภรณ์ทิพย์ บัวเพ็ชร์, 2550)

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านจิตสังคม คือ คุณลักษณะของงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางด้านจิตใจและสังคม ซึ่งเผชิญและรับรู้ได้ในการทำงาน รวมทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรซึ่งมีผลกระทบต่อสุขภาพและสภาวะ ใน การศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

การทุ่มเทในการทำงาน (Effort) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่องานที่รับผิดชอบ ซึ่งต้องใช้การทุ่มเทและใช้ความพยายามทั้งด้านจิตใจและร่างกายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน ประกอบด้วย ข้อเรียกร้องจากงาน (ความต้องการงาน) และพันธะหน้าที่ในการทำงาน

ผลตอบแทนจากงาน (Reward) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่องานที่รับผิดชอบ และได้รับผลตอบแทนที่อาจจะเป็นเงิน ผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ค่าจ้างหรือเงิน การได้รับการยกย่องและให้เกียรติจากผู้อื่น การแสดงความชื่นชม และการยอมรับ/นับถือจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการรับรู้ความปลอดภัยหรือความมั่นคงในงาน และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความมุ่งมั่นต่องานมากเกินไป (Overcommitment) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อคุณลักษณะส่วนบุคคลของตนเอง เช่น ความคิด อารมณ์ความรู้สึก และวิธีการปรับตัวเมื่อต้องเผชิญกับสภาพงานที่ตึงเครียด ซึ่งมีผลต่อทัศนคติ ความเชื่อ พฤติกรรม และอารมณ์ความรู้สึกของบุคคล

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและการวัดคุณภาพชีวิต (WHOQOL-BREF-THAI)

เป็นเครื่องมือที่พัฒนามาจากเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก 100 ข้อ โดยทำการเลือกคำถามมาเพียง 1 ข้อ จากแต่ละหมวดใน 24 หมวด และรวมกับหมวดที่เป็นคุณภาพชีวิตและสุขภาพทั่วไป โดยรวมอีก 2 ข้อคำถาม หลังจากนั้นคณะทำงานพัฒนาเครื่องมือวัด คุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย ได้ทบทวนและปรับปรุงภาษาในเครื่องมือ WHOQOL-BREF โดยผู้เชี่ยวชาญทางภาษาแล้วนำไปทดสอบความเข้าใจภาษากับคนที่มีพื้นฐาน แตกต่างกัน นำมาปรับปรุงข้อที่เป็นปัญหาแล้วทดสอบซ้ำ ทำเช่นนี้อยู่ 3 รอบ

การศึกษาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยมีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's alpha coefficient เท่ากับ 0.8406 ค่าความเที่ยงตรง เท่ากับ 0.6515 โดยเทียบกับแบบวัด WHOQOL – 100 ฉบับภาษาไทยที่ WHO ยอมรับอย่างเป็นทางการ

เป็นแบบวัดที่ผู้ตอบสามารถประเมินได้ด้วยตนเอง ในผู้ที่มีอายุ 15-60 ปี ไม่จำกัดเพศ ในกรณีที่ไม่สามารถอ่านออก เขียนได้ อาจใช้วิธีให้บุคคลอื่นอ่านให้ฟังและผู้ตอบแบบประเมินเป็นผู้เลือกคำตอบด้วยตนเอง เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต WHOQOL – BREF –THAI ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ชนิด คือ แบบภาวะวิสัย (Perceived objective) และอัตวิสัย (self-report subjective) จะประกอบด้วยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย (physical domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน
2. ด้านจิตใจ (psychological domain) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง
3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าตนได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์
4. ด้านสิ่งแวดล้อม (environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต

4. แนวคิดการทำงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นหน่วยบริการด่านหน้าของกระทรวงสาธารณสุขที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน และชุมชนมากที่สุด มีหน้าที่ในการดูแลประชากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้เข้าถึงสุขภาพและสภาวะที่ดี (กาย ใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม) เพื่อนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการดำรงชีพร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการจัดบริการเชิงรุก ทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรคที่เป็นปัญหาสาธารณสุขของพื้นที่ ด้วยการประสานความร่วมมือกับชุมชน ส่วนราชการและองค์กรต่างๆ ในลักษณะของการเป็นภาคีร่วมหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดระบบการดูแลสุขภาพของชุมชน (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2553)

กรอบแนวคิด

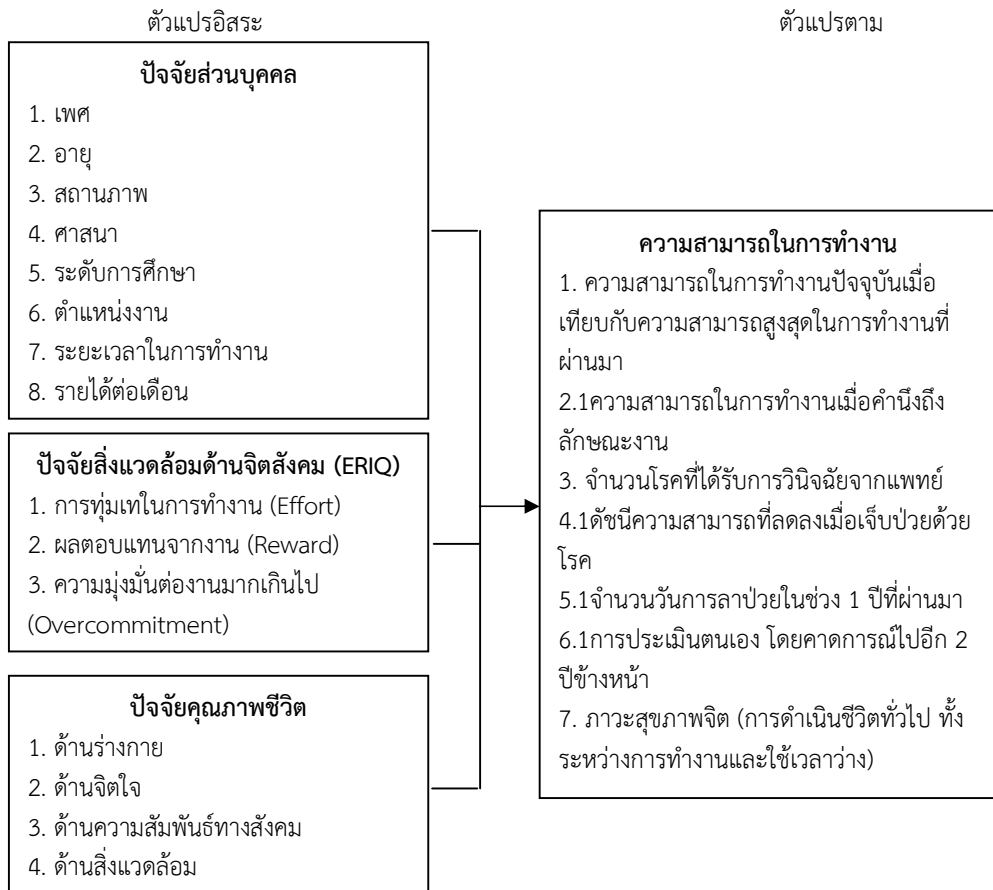
การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยศึกษาความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา โดยมีขอบเขตการศึกษาในด้านประชากร และขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านตัวแปร

1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ศาสนา ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน, ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านจิตสังคม (ERIQ) ได้แก่ การทุ่มเทในการทำงาน (Effort) ผลตอบแทนจากงาน (Reward) ความมุ่งมั่นต่องานมากเกินไป (Overcommitment), ปัจจัยคุณภาพชีวิต ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมด้านสิ่งแวดล้อม

1.2 ตัวแปรตาม คือ ความสามารถในการทำงาน ได้แก่ ความสามารถในการทำงานปัจจุบันเมื่อเทียบกับความสามารถสูงสุดในการทำงานที่ผ่านมา ความสามารถในการทำงานเมื่อคำนึงถึงลักษณะงาน จำนวนโรคที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ ดัชนีความสามารถที่ลดลงเมื่อเจ็บป่วยด้วยโรค จำนวนวันการลาป่วยในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา การประเมินตนเอง โดยคาดการณ์ไปอีก 2 ปีข้างหน้า และภาวะสุขภาพจิต (การดำเนินชีวิตทั่วไป ทั้งระหว่างการทำงานและใช้เวลารว่าง)

1.3 ด้านระยะเวลา ในการศึกษาจะทำการศึกษา ในระหว่างเดือน มกราคม – พฤษภาคม 2559



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีกลุ่มประชากร ดังนี้

1. ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จะมี 3 วิชาชีพ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข และเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวนรวม 427 คน (งานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา, 2557)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข และเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน 207 คน โดยใช้สูตร Yamane (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2540)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ซึ่งประกอบด้วยข้อมูล 4 ส่วนดังนี้

1. ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ศาสนา ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน โดยเป็นคำถามให้เลือกตอบและเติมข้อความ

2. ส่วนที่ 2 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม โดยใช้คำถามเกี่ยวกับการทำงาน (ERIQ) แบบสอบถาม Thai-ERIQ ฉบับนี้ประกอบด้วย 23 ข้อคำถามเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

2.1 คำถามเกี่ยวกับการทุ่มเทในการทำงาน (Effort)

2.2 คำถามเกี่ยวกับผลตอบแทนจากงาน (Reward)

2.3 คำถามเกี่ยวกับความมุ่งมั่นต่องานมากเกินไป (Over commitment)

3. ส่วนที่ 3 เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต WHOQOL-BREF-THAI ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ชนิดคือ แบบภาวะวิสัย (Perceived objective) และอัตวิสัย (self-report subjective) จะประกอบด้วยองค์ประกอบ ของคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านร่างกาย (physical domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมี ผลต่อชีวิตประจำวัน

3.2 ด้านจิตใจ (psychological domain) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง

3.3 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม

3.4 ด้านสิ่งแวดล้อม (environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต

4. ส่วนที่ 4 แบบประเมินความสามารถในการทำงาน ประเมินโดยใช้ดัชนีความสามารถ ในการทำงาน (Work Ability Index, WAI) มีทั้งหมด 10 ข้อ ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด คือ

1) ความสามารถในการทำงานในปัจจุบันเปรียบเทียบกับความสามารถการทำงานครั้งที่ดีที่สุดที่ผ่านมา

2) ความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการด้านร่างกายและด้านความคิด

3) จำนวนโรคที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ คือ ข้อที่ 4 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ การเจ็บป่วยต้องเป็นการเจ็บป่วยจากการวินิจฉัยของแพทย์ ลักษณะคำถามเป็นการระบุโรคต่างๆ จำนวน 51 โรค

4) ความบกพร่องในงานที่เกิดเนื่องจากการเจ็บป่วย คือ ข้อที่ 5 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการเจ็บป่วยหรือการบาดเจ็บต่าง ๆ มีผลกระทบต่อการทำงานหรือไม่

5) จำนวนวันการขาดงานเนื่องจากการเจ็บป่วยในช่วงปีที่ผ่านมา คือ ข้อที่ 6 เป็นคำถามเกี่ยวกับการเจ็บป่วยจากการทำงานใน 12 เดือนที่ผ่านมารวมทั้งการลาหยุดและนอนพักรักษาตัวแบ่งเป็นตัวเลือกให้ 5 คำตอบ

6) การทำนายความสามารถในการทำงานของตนเองจากปัจจุบันไปอีก 2 ปีข้างหน้า

7) สภาวะของจิตใจทั่วไปทั้งในขณะทำงานและขณะพักผ่อน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำไปลงรหัส เพื่อประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (เพศ อายุ สถานภาพสมรส ศาสนา ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน รายได้) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม (ERIQ) และความสามารถในการทำงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) โดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ศาสนา สถานภาพ การศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ ต่อความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้สถิติ independent t – test และ One way ANOVA

3. การวิเคราะห์ ปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลา รายได้ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านจิตสังคม ปัจจัยคุณภาพชีวิต ที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) โดยกำหนดนัยสำคัญที่ระดับ .05 แปลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา มีความสามารถในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความสามารถในการทำงาน ส่วนใหญ่ความสามารถในการทำงานระดับดี จำนวน = 165 คน ร้อยละ 79.71 เมื่อพิจารณาตามดัชนีชี้วัดความสามารถในการทำงาน 7 ดัชนีชี้วัด พบว่า ดัชนีชี้วัดที่ 1 ด้านความสามารถในการทำงานปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถในการทำงานที่ดีที่สุดเมื่อผ่านมา อยู่ที่ระดับ 7 คะแนนมากที่สุด ร้อยละ 41.55 ดัชนีชี้วัดที่ 2 ด้านความสามารถในการทำงานเมื่อสัมพันธ์กับลักษณะงาน พบว่า ลักษณะงานที่ต้องใช้กำลังร่างกายใกล้เคียงกับงานที่ต้องใช้กำลังความคิด โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 48.79 และ 47.83 ตามลำดับ ดัชนีชี้วัดที่ 3 ด้านจำนวนการเจ็บป่วยด้วยโรคที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์ พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีโรค ร้อยละ 70.53 ดัชนีชี้วัดที่ 4 ด้านการประเมินความสามารถที่ลดลงเมื่อเจ็บป่วยด้วยโรค พบว่า สามารถทำงานได้ตามปกติ ร้อยละ 85.99 ดัชนีชี้วัดที่ 5 ด้านจำนวนการลาพักในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา พบว่า ไม่เคยหยุดเลย ร้อยละ 68.12 ดัชนีชี้วัดที่ 6 ด้านการประเมินตนเอง โดยคาดการณ์ไปอีก 2 ปีข้างหน้า พบว่า ทำได้เหมือนเดิมแน่นอน ร้อยละ 84.54 และดัชนีชี้วัดที่ 7 ด้านแหล่งสนับสนุนด้านจิตใจส่วนใหญ่อยู่คู่อยู่ข้างมาก ร้อยละ 69.08

2. ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ศาสนา สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน กับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา พบว่า ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีความสามารถในการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. ปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านจิตสังคม ปัจจัยคุณภาพชีวิต ที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา พบว่า

3.1 อายุ และระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลาง ($r = -.504, -.485$) ตามลำดับ กับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

3.2 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม (ผลตอบแทนจากงาน) มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ ($r = -.100$) กับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

3.3 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม (ความมุ่งมั่นต่องานมากเกินไป) มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ ($r = -.047$) กับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับการทบทวนเอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดยะลา

ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดยะลา ในภาพรวมอยู่ในระดับดีปานกลาง เมื่อพิจารณาในด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 79.71) มีความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยของความสามารถในการทำงานเป็น 40.85 จากคะแนนเต็ม 49 คะแนน อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าความสามารถในการทำงานในปัจจุบันของตนเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานสูงสุดที่ผ่านมาอยู่ในระดับสูง ถึงแม้ว่าส่วนใหญ่จะมีโรคประจำตัวแต่ก็ยังสามารถทำงานได้ตามปกติโดยไม่หยุดงานเลย รวมทั้งระบุว่ายังสามารถทำงานได้เหมือนเดิมแน่นอนในอีก 2 ปีข้างหน้า และมีความสุขในชีวิตที่ดี ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานที่ดี มีความสามารถหรือความพร้อมของบุคคลในการทำงานในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ สอดคล้องกับการศึกษาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดี(กรรมกร์ คุประสิทธิ์, 2550; เพ็ญรุ่ง วรรณดี, 2553)และสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการลดความเครียดและการส่งเสริมความสามารถในการทำงานของแรงงานไทยของ อรรวรรณ แก้วบุญชูและคณะ (2552) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานมากกว่าครึ่งมีความเครียดจากการทำงาน โดยที่เพศหญิงมีความเครียดสูงกว่า และการรับรู้การควบคุมงานต่ำกว่าเพศชาย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานคือ ภาวะสุขภาพจิต แรงสนับสนุนทางสังคม ภาวะซึมเศร้า และอายุ โดยที่ภาวะซึมเศร้าพบเฉพาะในเพศชาย

2. ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ศาสนา สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน กับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ศาสนา สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน กับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา พบว่า ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีความสามารถในการทำงานแตกต่างกัน นั้นหมายถึง คนที่มีระดับการศึกษาไม่ว่าจะเป็น อนุปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือปริญญาโท มีส่วนทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. ปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา ได้แก่ ด้านอายุ ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านจิตสังคม ปัจจัยคุณภาพชีวิต

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงาน พบว่า อายุ และระยะเวลาการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 อาจเนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลซึ่งเป็นสถานพยาบาลในระดับปฐมภูมิ ต้องมีความรู้ความสามารถในการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนทุกเพศทุกวัย ซึ่งต้องอาศัยระยะเวลาสั่งสมประสบการณ์มาใช้ในการทำงานให้บรรลุผล และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ อายุและระยะเวลาการทำงานในหน้าที่ปัจจุบันที่มากขึ้น จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้ความชำนาญ มีความคุ้นเคยกับงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของมาร์ติเนซ และลาเตออร์เร่ (Matinez & Latorre, 2006) ศึกษาความสามารถในการทำงานของพนักงานออฟฟิศในประเทศบราซิลพบว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม (ผลตอบแทนจากงาน) และปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม (ความมุ่งมั่นต่องานมากขึ้น) มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01, 0.05 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอารณทิพย์ บัวเพ็ชร์ (2550) เรื่องการพัฒนาเครื่องมือประเมินสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคมของพนักงานโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าในประเทศไทย เพื่อพัฒนาเครื่องมือสำหรับปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคม ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สิ่งแวดล้อมด้านจิตสังคมในการทำงานส่วนใหญ่ มีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพจิต ทั้งนี้คุณลักษณะที่สำคัญที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพจิต ได้แก่ การทุ่มเทในการทำงาน ผลตอบแทนจากงาน (เงิน, การได้รับการยอมรับจากผู้อื่นในที่ทำงาน, ความมั่นคงของงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน) ข้อเรียกร้องจากงาน (ด้านร่างกายและจิตใจ) ข้อเรียกร้องจากงานทางอารมณ์ การควบคุมงาน การสนับสนุนทางสังคมในที่ทำงาน (จากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน) นโยบายและการปฏิบัติขององค์กร บรรยากาศภายในองค์กร และสภาพการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

ข้อเสนอแนะและการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ โดยเฉพาะการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่เพิ่งโอนย้ายมาปฏิบัติงานและผู้ที่เพิ่งมาปฏิบัติงานใหม่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและปฏิบัติงานในหน้าที่ปัจจุบัน ให้มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และพัฒนาทักษะโดยมีการจัดระบบสนับสนุนให้มีพี่เลี้ยงในการสอนงาน มีคู่มือการปฏิบัติงานรวมถึงค้นหาปัญหาต่างๆในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และคงอยู่กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ปัจจุบันได้อย่างต่อเนื่องยาวนาน
2. ควรประเมินและติดตามความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นระยะๆ โดยตรวจวัดสุขภาพร่างกายและประเมินภาวะสุขภาพและระดับของความสามารถในการทำงานปีละครั้ง เพื่อหาแนวทางบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ คูประสิทธิ์. ลักษณะงาน ความโกรธและความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่มีผลต่อความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. [วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร) สาขาวิชาเอกพยาบาลสาธารณสุข]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2547.

กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัท ที คิว พี จำกัด; 2552.

กิตติ รัตนฉายา. ดับไฟใต้กับรัฐไทย. กรุงเทพฯ: ฐานการพิมพ์; 2552.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: เจริญผล; 2540.

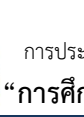
ประเวศ วะสี. 20 กุมภาพันธ์ 2550. ปาถกฐาพิเศษ “เรื่องนายกรัฐมนตรีกับการสร้างความเป็นเอกภาพในยุทธศาสตร์ดับไฟใต้”. เข้าถึงได้ในวันที่ 25 ธันวาคม 2555. จาก <http://www.prawase.com/article/129.pdf>.

พัชรี พุทธรชาติ. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแพทย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. สงขลาครินทร์ เวชสาร. 2550.

รุ่ง แก้วแดง. สงครามและสันติภาพ ภาค 2. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดบุ๊คส์ เซ็นเตอร์; 2550.

วินัย สุริยปรากฏ. ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลภาคใต้เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน. [วิทยานิพนธ์]. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2540.

ศูนย์ประสานงานเหตุฉุกเฉินแห่งชาติ จังหวัดยะลา. รายงานสรุปสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. 2555.



สถาบันข่าวอิศรา. สถานการณ์ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 2552. เข้าถึงได้ในวันที่ 25 ธันวาคม 2555. จาก http://www.tjanew.org/cms/index.php?option=com_content&task=view&id=2441&Itemid=47&PHPSESSID=28d003559ca8664elbd3e22dbfdclf23.

สหพร ภูถนรงค์. ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยในจังหวัดนราธิวาส. [วิทยานิพนธ์].
สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2552.

อนุชาติ พวงสำลี และ อรทัย อาจอ่ำ. การพัฒนาเครื่องมือชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว); 2541.

อรวรรณ แก้วบุญชู และคณะ. การพัฒนารูปแบบการลดความเครียดและการสร้างเสริมความสามารถในการทำงานของแรงงานไทย. [รายงานการวิจัย]. 2552.

อาภรณ์ทิพย์ บัวเพ็ชร. การพัฒนาเครื่องมือประเมินสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคมของพนักงานโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าในประเทศไทย. [รายงานการวิจัย] 2550.

อุทัย นิปัจการสุนทร. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลจังหวัด อุบลราชธานี. [วิทยานิพนธ์]. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2546.

WHO. 1994. อ้างถึงใน สุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล, กรองจิต วงศ์สุวรรณ และคณะ. 2540.

เปรียบเทียบตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของ WHO 100 ตัวชี้วัด และ 26 ตัวชี้วัด. เชียงใหม่: โรงพยาบาลสวนปรุง.