

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

โดย

นายจินดา มุกดาดี

ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ด้านส่งเสริมพัฒนา

ตำแหน่งเลขที่ ๒๕๒๒

กลุ่มงานดิจิทัลการแพทย์

ภารกิจด้านการพัฒนาระบบสุขภาพ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กรมการแพทย์

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
สมมติฐานการวิจัย	2
ขอบเขตการวิจัย	2
ตัวแปรในการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	6
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
กรอบแนวคิดในการวิจัย	17
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	18
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	19
ขนาดตัวอย่าง	19
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	19
การเก็บรวบรวมข้อมูล	21
การวิเคราะห์ข้อมูล	21
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	22
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล	22
ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	27
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของ.....	36
บุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	50
ของบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	52
สรุปผลการวิจัย	53
อภิปรายผล	57
ข้อเสนอแนะ	62
บรรณานุกรม	63

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....	22
ตาราง 2	จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	23
ตาราง 3	จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	23
ตาราง 4	จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา.....	24
ตาราง 5	จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของบุคลากร.....	25
ตาราง 6	จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้รวมโดยประมาณต่อเดือน	25
ตาราง 7	จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน.....	26
ตาราง 8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิต..... การทำงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี นำเสนอเป็นรายด้าน	27
ตาราง 9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิต..... การทำงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นรายข้อ	28
ตาราง 10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิต..... การทำงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เป็นรายข้อ	29
ตาราง 11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิต..... การทำงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเป็นรายข้อ	30
ตาราง 12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิต..... การทำงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานเป็นรายข้อ	31

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตาราง 13	32
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิต.....	
การทำงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	
ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกันเป็นรายข้อ	
ตาราง 14	33
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิต.....	
การทำงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	
ด้านประชาธิปไตยในองค์กรเป็นรายข้อ	
ตาราง 15	34
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิต.....	
การทำงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ เป็นรายข้อ	
ตาราง 16	35
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิต.....	
การทำงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นรายข้อ	
ตาราง 17	36
ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	
ของบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	
จำแนกตามเพศ	
ตาราง 18	37
ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	
ของบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	
จำแนกตามอายุ	
ตาราง 19	38
ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	
ของบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	
จำแนกตามสถานภาพสมรส	
ตาราง 20	40
ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม	
สุขภาพของบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	
จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่	

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตาราง 21	40
ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	
ของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	
จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่	
ตาราง 22	41
ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	
ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	
ของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	
จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่	
ตาราง 23	41
ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	
ของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	
จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่	
ตาราง 24	42
ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	
ของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	
จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่	
ตาราง 25	42
ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	
ของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	
จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่	
ตาราง 26	43
ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	
โดยรวมของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	
จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่	
ตาราง 27	44
ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	
ของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	
จำแนกตามระดับการศึกษา	

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง 28	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	45
	ของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำแนกตามประเภทของบุคลากร	
ตาราง 29	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	47
	ของบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำแนกตามรายได้รวมโดยประมาณต่อเดือน	
ตาราง 30	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	48
	ของบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำแนกตามอายุการทำงาน	
ตาราง 31	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	50
	ของบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ คนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญ ไม่เพียงแต่ในการพัฒนาศักยภาพ แต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย (กระทรวงแรงงาน, 2562)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (2560-2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะที่เดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาพทางกาย สุขภาพทางอารมณ์ สุขภาพทางจิตวิญญาณและสุขภาพทางสังคม (กระทรวงแรงงาน, 2562)

จากยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุขนั้นประเด็นยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) มีเป้าหมายที่จะให้กำลังคนด้านสุขภาพเป็นคนดี มีคุณค่า มีความภาคภูมิใจในการทำงาน และมีเป้าหมายเชิงระบบสุขภาพตามที่องค์การอนามัยโลกได้กำหนดไว้ในเป้าหมายกำลังคนด้านสุขภาพ ค.ศ. 2030 (Global strategy on Human Resources for Health : Workforce 2030)(กองยุทธศาสตร์และแผนงานสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข , 2562 หน้า 1)

ปัจจัยหลักสำคัญคือบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กร จึงควรต้องได้รับการดูแลและพัฒนาตลอดจนเตรียมความพร้อม เพื่อการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร ทั้งนี้การสรรหา คัดเลือก และการชำระรักษาคนดีคนเก่งนั้นถือได้ว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้องค์กรมีการพัฒนาเติบโตและก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน โดยใช้หลัก Employee Experience เป็นหลักในการพิจารณาจัดทำแผน โดยการวิเคราะห์ประเด็นที่บุคลากรมี

ความสุขในระดับต่ำมาพิจารณาความรู้สึกที่บุคลากรปรารถนาจากองค์กรเป็นหลัก เพื่อจัดทำกิจกรรมให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร และสามารถเสริมสร้างความสุขของบุคลากรได้อย่างแท้จริง ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ลดปัญหาการสูญเสียบุคลากรจากการเคลื่อนย้าย และเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน ก่อให้เกิดความรัก ความผูกพันในองค์กร ผู้งานได้ผลคนเป็นสุข ซึ่งจะสามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ (กองยุทธศาสตร์ และแผนงานสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2562)

การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กรในที่สุด เรียกได้ว่าบรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลองค์การเอง นอกจากนี้ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย (กระทรวงแรงงาน, 2562)

จากความสำคัญดังกล่าว จะเห็นได้ว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ดังนั้นจึงควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อความยั่งยืนขององค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ในครั้งนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหาการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี**
แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน(Walton, 1973 อ้างใน ทศนีย์ ชาติไทย, 2559) เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.2 การศึกษาค้นคว้าผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากภายในประเทศและต่างประเทศ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่บุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่มีอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 280 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่บุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp.607-609 อ้างใน วิภา จันทร์หล้า, 2559) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 คนจากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จำแนกตามประเภทของบุคลากร

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

4. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาการศึกษาวิจัย มีนาคม 2564 – สิงหาคม 2564 รวมระยะเวลา 6 เดือน

ตัวแปรในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากรรายได้รวมโดยประมาณต่อเดือน อายุการทำงาน

2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้านประชาธิปไตยในองค์กรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆและด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

นียมคำศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีวิตในการทำงานที่มีมาตรฐานเหมาะสมสามารถสร้างความผาสุกให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน สร้างความพึงพอใจ ให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีขวัญกำลังใจและมีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพจัดเป็นองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การได้รับค่าจ้างที่พอเพียงในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่นๆที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกัน

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพหมายถึง การที่บุคลากรได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและจิตใจ ที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสม

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบันและรวมถึงงานในอนาคตเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

1.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำอยู่

1.5 ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณค่าและเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆในสังคม

1.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลและให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนและความเสมอภาคในการดูแลบุคลากร

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ หมายถึง การสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่สมดุล

1.8 ด้านลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมภายนอกเพื่อเป็นการเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมให้กับบุคลากรซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างคุณค่าให้กับบุคลากรแต่ละคน

2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ที่มีอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร รายได้รวมโดยประมาณต่อเดือน อายุการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
2. ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
3. ใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน โดยมีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

รัตนภรณ์ บุญมี (2558) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดี มีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคลในขณะที่ทำงานและมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการจะวัดว่าบุคคลจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่นั้น ต้องพิจารณาจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ครอบคลุมสภาพชีวิตที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ

วอลตัน (Walton 1973, อ้างถึงใน รัตนภรณ์ บุญมี, 2558) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ

วิภา หวันแหะ (2558) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงการมีสภาพชีวิตที่สามารถอยู่ได้ในสังคมอย่างมีความสุข และทำงานในหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ รัตนนุพงษ์ (2558) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ความปลอดภัยและมั่นคงในงาน และการได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับ

คุณภาพชีวิตการทำงานให้บุคคลนั้นมีความพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลในองค์กรด้วยเช่นกัน

Schuler, Beutell & Youngblood (1989, pp. 452-492 อ้างใน สุदारัตน์ ครุฑสิทธิ์, 2557) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลไว้ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ลดการขาดงานและการลาออกจากงานของพนักงาน
3. มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี
4. ได้ผลผลิตมากกว่า
5. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น
6. ลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล และต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ
7. ลดอัตราการจ่ายค่าตอบแทน ในเรื่องของสิทธิจากการทำประกัน
8. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากขึ้น และความสามารถในการสับเปลี่ยนงานมีมากขึ้น
9. อัตราการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานดีขึ้น
10. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

Fields & Thacker (1992) และ Buck (1992 cited in Greenberg & Baron, 1995, p. 647 อ้างใน สุदारัตน์ ครุฑสิทธิ์, 2557) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ 3 ด้าน คือ

1. ผลโดยตรงต่อการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ผลกำไรเพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กรจะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดีและช่วยลดอัตราการลาออกหรือโอนย้าย

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2552, หน้า 9 อ้างถึงใน รัตนภรณ์ บุญมี, 2558) ได้กล่าวถึงประโยชน์จากการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ในหนังสือการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ไว้ดังนี้

1. ลดความขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการและพนักงาน และช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน เนื่องจากการดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการร่วมกันคิด ร่วมกันทำร่วมกันตัดสินใจ ตลอดจนการร่วมวางแผนนโยบายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ทำให้ผู้ประกอบการทราบและป้องกันความขัดแย้ง เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

2. ลดปัญหาการลางาน ขาดงาน การเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน เนื่องจากการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต จะมีส่วนกระตุ้นให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนมีความมั่นคงในชีวิต สวัสดิการจะเป็นแรงดึงดูดใจพนักงานให้อยากอยู่ในสถานประกอบการไปนาน ๆ อีกทั้งยังไม่อยากขาดงาน หรือลางานอีกด้วย

3. เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน จากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งความสุขกายสบายใจ ทำให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถของพนักงานหรือการทำงานด้วยความทุ่มเท ผลผลิตที่เกิดขึ้นมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานด้วย

กัลยา กังสนันท์ (2560) กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตจากการทำงานตามแนวคิดของ Huse และ Coming (1985) และเสนาะ ดิยาวี (2551) ประกอบด้วย

1. ด้านค่าตอบแทน (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ

2. ด้านสภาพที่ทำงาน (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและมีความปลอดภัย

3. ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร

4. ด้านการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีความเสมอภาคและยุติธรรม

5. ด้านความสมดุลของชีวิตกับงาน (The Total Life Space) หมายถึง ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

6. ด้านความภูมิใจในองค์กร (Organization Pride) หมายถึง มีความภาคภูมิใจในงานและองค์กรที่คนนั้นทำงานอยู่เกิดความผูกพันในองค์กร รักงานที่ทา มีความรู้สึกทางด้านดีต่อองค์กร และภาคภูมิใจที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

7. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ (Development of Human ompensation) หมายถึง ได้รับความรู้ใหม่ๆ และเกิดทักษะใหม่ๆ จากงานที่ทำอย่างจริงจัง

8. ด้านความก้าวหน้า (Growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพแต่ละตำแหน่งมีความมั่นคงในอาชีพ

Kossen (1980, อ้างถึงใน สมพงษ์ รัตนบุพผะ , 2558) ได้กล่าวถึงสิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน เป็นการทำให้บุคลากรได้รับการยอมรับ และประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้า

2. การเพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องของการขยายงาน และเพิ่มความรับผิดชอบ เป็น การช่วยเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ให้กับบุคลากรได้มากขึ้น

3. การสร้างสรรค์งาน เป็นการสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากยิ่งขึ้น ช่วยตอบสนองความต้องการได้ และช่วยให้บุคลากรมีโอกาที่จะได้ใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่ จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

4. การหมุนเวียนงาน ฝึกอบรมข้ามหน่วยงาน และให้มีทักษะที่หลากหลายมากขึ้น

5. การเปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้อง ทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน

6. การชมเชย และการยอมรับ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และสามารถทำได้หลายวิธี ทั้งการใช้การพูด การสัมผัส การมองแล้วยิ้ม เป็นต้น

7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี ซึ่งอาจจะเป็นการให้รางวัลสำหรับบุคลากรที่มีความประพฤติดี จะช่วยเป็นแรงสนับสนุนให้เป็นอย่างดีที่ดีกับบุคคลอื่นได้

8. การสร้างความรับผิดชอบในงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจอย่างมีอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9. การมีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับบุตรของบุคลากร เป็นการช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร และยังช่วยให้ลดการขาดงาน หรือการมาทำงานสายของบุคลากรได้

10. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่นการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11. ส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ และทำให้เกิดผลดีกับบุคลากรเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด และทำให้มีความสุขในการทำงาน

เลวิน (Lewin, 1981, pp.47-51 อ้างใน วิภา หวันแหละ , 2558) ได้เสนอเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and Benefits)

2. เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of Employment)

3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability)

4. การควบคุมการทำงาน (Control of Work)

5. การปกครองตนเอง (Autonomy)

6. การยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervision)
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals Procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of Resources to Get Work Done)
10. ความอาวุโส (Seniority in Employment)

นักจิตวิทยา ปิปปิญา (2560) ได้ทำการศึกษา แนวคิดและทฤษฎี ของ Richard E. Walton ซึ่งได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ

1. การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ คือ ผลตอบแทนด้านรายได้ เป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากบุคคลมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งที่จะได้รับผลตอบแทนอย่างคุ้มค่าหลังจากที่ทำงานนั้น ไปแล้ว ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตในสังคมของปัจเจกบุคคล บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในผลตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังนำไปเปรียบเทียบกับผู้อื่นในงานประเภทเดียวกัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ พนักงานต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีการป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพทั้งกายและจิตใจ นอกจากนี้กฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน และผู้ประกอบการควรกำหนดนโยบายหรือมาตรฐานเป็นลายลักษณ์อักษร เกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและคำนึงถึงสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน เช่น การกำหนดอายุของผู้ใช้แรงงาน การปรับชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสม การจัดกิจกรรมกีฬา การออกกำลังกายและนันทนาการต่าง ๆ ที่ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดจากงาน ทำให้ร่างกายแข็งแรง ผู้ใช้แรงงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นซึ่งในอนาคตผู้ประกอบการควรมองถึงการจัดการด้านการส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้บุคคลเหล่านี้มีความสุขสบายในการทำงานมากกว่าการดูแลด้านสุขภาพจิตแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น

3. การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน คือ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลโดยทำงานในรูปแบบใหม่จากการทำงานเดิม และให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม ซึ่งการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นตัวบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาก็สามารถจัดการแก้ไขตอบสนองได้อย่างเหมาะสมและงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ทักษะพัฒนาความรู้ได้อย่างแท้จริง

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาส

ในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสใช้ศักยภาพของตน ได้รับความก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพของตน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนและสมาชิกในครอบครัวของตนอีกด้วย แบ่งเป็นการพัฒนา โอกาสความ ก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน

5. การบูรณาการทางสังคม โดยทั่วไปในสังคมพบว่า มนุษย์กับการทำงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ การทำงานของบุคคลที่จะเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้นั้น ผู้ประกอบการต้องคำนึงถึงธรรมชาติของความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นกรอบในการทำงานที่สำคัญยิ่ง เพื่อจะทำให้พนักงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี

6. สิทธิของพนักงาน คือ สมาชิกในองค์กรควรมีสติธิในการปกป้องสิทธิของตน และสภาพแรงงานควรมีบทบาทบัญญัติหรือข้อกำหนดใด ๆ เพื่อให้ปกป้องคุ้มครองผู้ใช้แรงงานและร่วมพิจารณากับผู้บริหารขององค์กรในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้แรงงาน หรือบางครั้งอาจต้องเรียกร้องสิทธิที่พึงได้ของผู้ใช้แรงงานด้วย ประชาธิปไตยในองค์กรคือวิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรที่ต้องเคารพในชีวิตส่วนตัวของแต่ละคน มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทน หรือ รางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสวงหาความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ได้แก่ การเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีเสรีภาพในการพูดคุย มีความเสมอภาคมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความสมดุลในบทบาทการทำงาน เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล คือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานจนเกินไป อันเนื่องจากการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ และการดำเนินชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว สังคม นอกจากบุคคลจะแสดงบทบาทในด้านชีวิตการทำงานยังต้องแสดงบทบาทในการดำเนินชีวิตด้านอื่น ๆ เพื่อให้มีความสมดุลซึ่งกันและกัน

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของพนักงานเช่นความรู้สึกรักของกุ่มพนักงานที่รับรู้ว่าองค์กรของตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เกี่ยวกับการผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคการตลาด

รัตนภรณ์ บุญมี (2558) ได้นำแนวคิด ยากายามา (Yasgayama, 1993, p. 151) แห่งมหาวิทยาลัย Tokai ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งสนใจศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายธุรกิจ โดยได้ทำการเปรียบเทียบเรื่องดังกล่าวกับประเทศต่าง ๆ สรุปมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานต้องประกอบด้วยเรื่อง ต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
 - 1.1 เงินเดือนที่พอเพียง
 - 1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย
 - 2.1 จำนวนชั่วโมงการทำงานที่สมเหตุสมผล
3. โอกาสเบื้องต้นในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน
 - 3.1 มีอิสระในการทำงาน
 - 3.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในหลาย ๆ ด้าน
4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
 - 4.1 มีการพัฒนาตนเอง
 - 4.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
 - 4.3 มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
 - 4.4 มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
5. การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน
 - 5.1 ได้รับการปฏิบัติที่ปราศจากอคติใด ๆ
 - 5.2 ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค
 - 5.3 ได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผย
6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับ
 - 6.1 เคารพในเรื่องส่วนบุคคล
 - 6.2 เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็น
 - 6.3 เคารพในความเสมอภาค
7. การได้รับการปรึกษาหารือในเรื่องการบริหารเกี่ยวกับแรงงาน
8. การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างเจ้าหน้าที่การงานกับการดำเนินชีวิตของ
คนงาน
9. บทบาทสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความประสงค์จะนำองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1973) ทั้ง 8 ด้านซึ่งได้แก่ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความ

มั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้าน
 ประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านลักษณะที่เป็น
 ประโยชน์ต่อสังคม มาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากเห็นว่าเป็นเกณฑ์ที่มีการสรุปเนื้อหาด้าน
 ต่างๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างครอบคลุมและตรงกับที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิชา เบญจานุกร (2561) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล
 หัวหิน อำเภอหัวหินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์พบว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล
 วิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี
 คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ด้านการพัฒนาศักยภาพ
 การทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วม
 และเป็นที่ยอมรับในสังคม ด้านความสมดุลในชีวิต ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์และความ
 เป็นธรรม ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (2) ปัจจัยที่มี
 ผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน พบว่า ในภาพรวมมีผลต่อ
 คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ
 ปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน โอกาสในการ
 ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความมีอิสระในการทำงาน (3) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี
 ความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน โดย
 พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน
 ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับ
 ผู้อื่น มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล
 หัวหิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัทมรังสี วรินทร์และคณะ (2561)ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันต่อ
 องค์กร และคุณภาพการบริการของพยาบาลห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลย
 เดช พอ. และโรงพยาบาลในเครือกองทัพอากาศ ศึกษาอิทธิพลคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อ
 คุณภาพการบริการ และอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลห้องอุบัติเหตุและ
 ฉุกเฉิน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ. และโรงพยาบาลในเครือกองทัพอากาศ จำนวน 132 คน
 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยของประชากรเท่ากับ 3.25 ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ย
 ของประชากรเท่ากับ 3.47 และแนวคิดคุณภาพการบริการ มีค่าเฉลี่ยของประชากรเท่ากับ 3.70 ส่วน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างสองโรงพยาบาล พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้ง 3 ด้าน

ณัฐฉิชา ปิยปัญญา (2560) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 180 ราย พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมากเป็นอันดับแรกคือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตปานกลางและเป็นอันดับท้ายสุดคือ ด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

กัลยา กังสนันท์ และวิภาวรรณ กลิ่นหอม (2560) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิต และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขตพื้นที่ 1 จังหวัด นครศรีธรรมราช พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อยคือ ด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านกาย และด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพได้แก่ อายุ รายได้สัมพันธ์ภายในครอบครัวและภาระหนี้สิน ปัจจัยจากงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพได้แก่ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพที่ทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการบริหารงาน ด้านความสมดุลของชีวิตกับงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านความเครียด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปริยาภรณ์ แสงแก้ว (2559) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลในโรงพยาบาลบางนา 5 ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ส่วนปัจจัยคุณลักษณะงาน ความผูกพันองค์กร บรรยากาศขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยจิตใจ คุณลักษณะงาน ปัจจัยสุขอนามัยความผูกพันองค์กร ด้านการคงอยู่ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และปัจจัยสุขอนามัยบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จันทนา สุจริตน์อมรกุล (2559) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางคล้า จังหวัด ฉะเชิงเทราพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง และ 2) ปัจจัย

ส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรหรือกระบวนการยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายได้มีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรหรือกระบวนการยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลลิตรา สุจิตไฉวันน์ (2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพสาขาอายุรศาสตร์ในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำนวน 124 คน ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับคุณภาพชีวิต พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ชั่วโมงการนอนหลับ จำนวนปีที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ตำแหน่งงาน จำนวนเวรเข้าต่อเดือน จำนวนเวรบายต่อเดือน และจำนวนเวรดึกต่อเดือน

วิภา หวันแหละ (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่ จำนวน 320 คน พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่มีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และรายได้พิเศษต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในขณะที่อายุ สายงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมเกียรติยศ วรเดช และคณะ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านสาธารณสุข โรงพยาบาลกทพจ. จังหวัดพัทลุงพบว่า รายได้ และความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นิสาชล เรืองชู (2557) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับดี ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีความคิดเห็นต่อความภักดีในองค์กร โดยรวม และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกลึก ด้านการรับรู้อยู่ในระดับมาก พนักงานที่มีอายุสถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้และอายุงานแตกต่างกัน มีความภักดีในองค์กร โดยรวม และด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกลึก ด้านการรับรู้แตกต่างกัน

ชุมพร น้าแสงและคณะ (2555) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายกและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก พบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบพบว่า ด้านร่างกายส่วนใหญ่มีอาการเจ็บป่วยที่แสดงออกทางร่างกายทางด้านสิ่งแวดล้อมพบว่าบุคลากรปฏิบัติงานหนักโดยมีโอกาสดำพักผ่อนคลายเครียดน้อย และมีปัญหาด้านการเงินที่ใช้จ่ายตามความจำเป็น ส่วนด้านความสัมพันธ์ทางสังคมบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อการอยู่ร่วมกันและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ระดับปานกลาง สำหรับด้านจิตใจพบว่าบุคลากรมีความรู้สึกที่ชีวิตมีคุณค่าและมีความหมายอยู่ในระดับดี (2) ปัจจัยด้านอายุและลักษณะงานที่ทำแตกต่างกันส่งผลให้บุคลากรฝ่ายการพยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ ศาสนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน ลักษณะการจ้างงาน และสวัสดิการที่องค์กรจัดให้มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

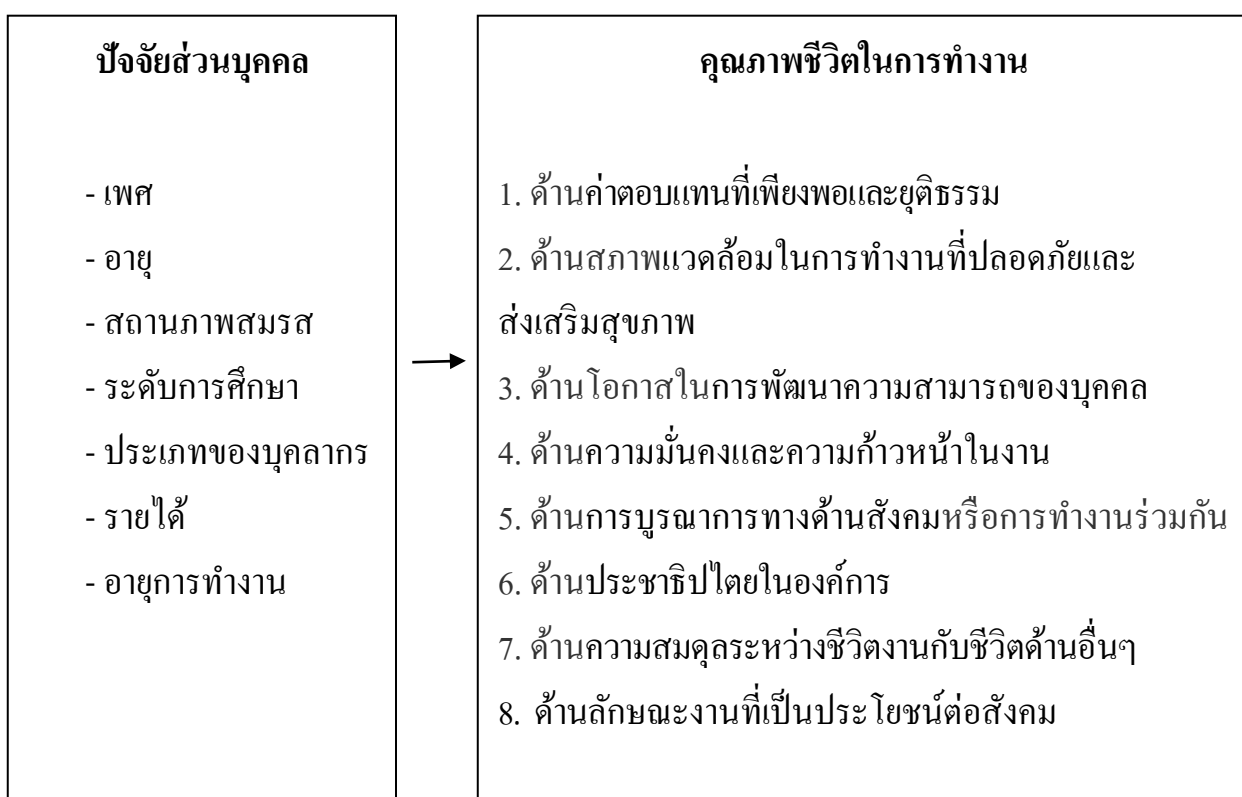
จริยาพรรณ แก้วสุวรรณ (2555) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลทันตกรรมคณะทันตแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ในด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่วนด้านอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านบูรณาการทางสังคม ด้าน

โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและ
ความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่วนด้าน
ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 1.1 ตัวแปรที่ใช้ (ทฤษฎี)
- 1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 1.3 ขนาดตัวอย่าง
- 1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 1.4.1 การสร้างเครื่องมือ
 - 1.4.2 การตรวจสอบเครื่องมือ
 - 1.4.2.1 Validity ความสอดคล้อง
 - 1.4.2.2 Reliability ความเที่ยงตรง
- 1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 1.5.1 แบบสุ่มสุ่ม
 - 1.5.2 แบบปฐมสุ่ม
- 1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 1.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา
 - 1.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

ตัวแปรที่ใช้ (ทฤษฎี)

ผู้วิจัยมีความประสงค์จะนำองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1973) ทั้ง 8 ด้าน มาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากเห็นว่าเป็นเกณฑ์ที่มีการสรุปเนื้อหาต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างครอบคลุมและตรงกับที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
5. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่บุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่มีอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 280 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยได้แก่บุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่มีอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 162 คน

ขนาดตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์กำหนดตารางสำเร็จรูปของของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970, pp.607-609 อ้างถึงในวิชา จันทรหัตถ์, 2559, หน้า 31) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 162 คนจากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภทของบุคลากร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	118	68
พนักงานราชการ	12	7
ลูกจ้างประจำ	10	6
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	140	81

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และหาคุณภาพเครื่องมือ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

- 1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 1.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากรรายได้ อายุการทำงานเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้เลือกตอบว่าเห็นด้วยมากที่สุดเห็นด้วยมากเห็นด้วยปานกลางเห็นด้วยน้อยเห็นด้วยน้อยที่สุดตามกรอบแนวคิดใน 8 ด้านจำนวน 40 ข้อดังนี้

- ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (จำนวน 5 ข้อ)
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (จำนวน 5 ข้อ)
- ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร (จำนวน 5 ข้อ)
- ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (จำนวน 5 ข้อ)
- ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (จำนวน 5 ข้อ)
- ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (จำนวน 5 ข้อ)
- ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ (จำนวน 5 ข้อ)
- ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (จำนวน 5 ข้อ)

ในแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ผู้ตอบแบบสอบถามต้องพิจารณาว่าความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานว่าอยู่ในระดับใด โดยได้จัดแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับคือ

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

2. การตรวจสอบเครื่องมือ

2.1 Validity ความสอดคล้อง

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence : IOC)

2.2 Reliability ความเที่ยงตรง

2.2.1 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .964

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1. **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย วิทยานิพนธ์ ปรินูญานิพนธ์ สารนิพนธ์ วารสาร หนังสือ เอกสารทางวิชาการและข้อมูลที่เผยแพร่ผ่านทางสื่ออินเทอร์เน็ต
2. **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ สถานภาพการทำงานมีอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 162 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ความถี่ (f) ร้อยละ(%)ค่าคะแนนเฉลี่ย (x) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ใช้สถิติ การทดสอบที (t -test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรีจำนวน 162 คน มาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกออกเป็น 4 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์นี้จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร รายได้รวมโดยประมาณต่อเดือน และอายุการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการนำเสนอจำนวนและร้อยละ จำนวน 162 คน ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏในตาราง 1 ถึงตาราง 7 พบว่า

ตาราง 1

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	24	14.80
หญิง	138	85.20
รวม	162	100.00

จากตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 85.20 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 ตามลำดับ

ตาราง 2

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ (ปี) เฉลี่ย 39.52 ปี		
ต่ำกว่า 30 ปี	38	23.50
31 – 40 ปี	51	31.50
41 – 50 ปี	41	25.20
51ปีขึ้นไป	32	19.80
รวม	162	100.00

จากตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 39.52 ปี ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 รองลงมาคืออายุ 41-50 ปี จำนวน 41คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 ตามลำดับ

ตาราง 3

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	57	35.20
สมรส	83	51.20
หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่	22	13.60
รวม	162	100.00

จากตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 รองลงมา สถานภาพโสดจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ สถานภาพหม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60 ตามลำดับ

ตาราง 4

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาปีที่ 6	22	13.60
มัธยมศึกษาปีที่ 3	12	7.40
มัธยมศึกษาปีที่ 6, ปวช.	26	16.00
อนุปริญญา, ปวส.	16	9.90
ปริญญาตรี	82	50.60
สูงกว่าปริญญาตรี	4	2.50
รวม	162	100.00

จากตาราง 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 รองลงมา มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6, ปวช. จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 การศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60 การศึกษาระดับอนุปริญญา, ปวส. จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

ตาราง 5

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของบุคลากร

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภทของบุคลากร		
ข้าราชการ	68	42.00
พนักงานราชการ	7	4.30
ลูกจ้างประจำ	6	3.70
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	81	50.00
รวม	162	100.00

จากตาราง 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของบุคลากรพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาเป็นข้าราชการจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 พนักงานราชการ จำนวน 7คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ลูกจ้างประจำจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 ตามลำดับ

ตาราง 6

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้รวมโดยประมาณต่อเดือน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้รวมโดยประมาณต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	17	10.50
10,001-20,000 บาท	73	45.10
20,001-30,000 บาท	47	29.00
30,001-40,000 บาท	10	6.20
40,001-50,000 บาท	11	6.80
มากกว่า 50,000 บาท	4	2.50
รวม	162	100.00

จากตาราง 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้รวมโดยประมาณต่อเดือนพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้รวมโดยประมาณต่อเดือนตั้งแต่ 10,001-20,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 45.10 รองลงมา มีรายได้รวมโดยประมาณต่อเดือนตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 รายได้รวมโดยประมาณต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 รายได้รวมโดยประมาณต่อเดือนตั้งแต่ 40,001-50,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 รายได้รวมโดยประมาณต่อเดือนตั้งแต่ 30,001-40,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ รายได้รวมโดยประมาณต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

ตาราง 7

จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	50	30.90
5 – 10 ปี	51	31.50
11-15 ปี	19	11.70
มากกว่า 15 ปี	42	25.90
รวม	162	100.00

จากตาราง 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 รองลงมา มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 อายุการทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 25.90 และกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ มีอายุการทำงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ซึ่งเสนอผลวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดดังตาราง 8-16 ดังนี้

ตาราง 8

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาเสนอเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับคุณภาพชีวิต	อันดับ
1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.78	.638	ดี	8
2.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.25	.445	ดีที่สุด	3
3.ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	4.14	.556	ดี	5
4.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	4.06	.534	ดี	6
5.ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.32	.563	ดีที่สุด	2
6.ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.21	.578	ดีที่สุด	4
7.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	4.01	.648	ดี	7
8.ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.36	.528	ดีที่สุด	1
รวม	4.14	.440	ดี	

จากตาราง 8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($X=4.14$, $SD=.440$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของคุณภาพชีวิตพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน 3 ลำดับแรกเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ย 4.36 ($SD=.528$) ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ย 4.32 ($SD=.563$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีค่าเฉลี่ย 4.25 ($SD=.445$)

ตาราง 9

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นรายข้อ

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	X	SD	ระดับ คุณภาพชีวิต	อันดับ
1.ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.81	.724	ดี	3
2.ค่าครองชีพที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.53	.857	ดี	5
3.ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรม	3.83	.724	ดี	2
4.ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ	3.79	.743	ดี	4
5.ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี	3.94	.680	ดี	1
รวม	3.78	.638	ดี	

จากตาราง 9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับดี($X=3.78$, $SD=.638$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี($X=3.94$, $SD=.680$) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรม ($X=3.83$, $SD=.724$) และค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($X=3.81$, $SD=.724$)

ตาราง 10

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเป็นรายชื่อ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	\bar{X}	SD	ระดับคุณภาพชีวิต	อันดับ
1.สถานที่ทำงานสะอาด มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ	4.28	.645	ดีที่สุด	2
2.หน่วยงานมีวัสดุใช้งานต่างๆ เพียงพอ อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน เหมาะสมกับการทำงาน และมีความทันสมัย	3.97	.673	ดี	5
3.หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเล่นกีฬา และสันทนาการ	4.23	.643	ดีที่สุด	3
4.หน่วยงานมีการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	4.58	.531	ดีที่สุด	1
5.หน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรเป็นอย่างดี	4.20	.622	ดี	4
รวม	4.25	.445	ดีที่สุด	

จากตาราง 10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับดีที่สุด ($X=4.25$, $SD=.445$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายชื่อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่หน่วยงานมีการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง($X=4.58$, $SD=.531$) สถานที่ทำงานสะอาด มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ($X=4.28$, $SD=.645$) และหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเล่นกีฬา และสันทนาการ($X=4.23$, $SD=.643$)

ตาราง 11

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเป็นรายข้อ

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	\bar{X}	SD	ระดับคุณภาพชีวิต	อันดับ
1.หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	4.20	.622	ดี	2
2.ท่านมีโอกาสไปศึกษาดูงาน หรือเข้ารับการอบรม หลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	3.97	.815	ดี	5
3.เมื่อท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน สามารถขอคำแนะนำปรึกษา ได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	4.20	.755	ดี	1
4.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่	4.17	.646	ดี	3
5.ท่านสามารถค้นคว้าหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร จากคอมพิวเตอร์ในหน่วยงานได้อย่างสะดวก	4.14	.709	ดี	4
รวม	4.14	.556	ดี	

จากตาราง 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับดี ($X=4.14$, $SD=.556$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่เมื่อท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน สามารถขอคำแนะนำปรึกษา ได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ($X=4.20$, $SD=.755$) หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($X=4.20$, $SD=.622$) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ($X=4.17$, $SD=.646$)

ตาราง 12

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานเป็นรายชื่อ

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	SD	ระดับคุณภาพชีวิต	อันดับ
1. ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	4.24	.619	ดีที่สุด	1
2. ท่านได้รับมอบหมายที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	4.12	.624	ดี	2
3. ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.85	.727	ดี	5
4. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ	4.09	.672	ดี	3
5. หน่วยงานมีหลักการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม และมีความเสมอภาค	4.02	.718	ดี	4
รวม	4.06	.534	ดี	

จากตาราง 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ($X=4.06$, $SD=.534$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายชื่อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ($X=4.12$, $SD=.624$) ท่านได้รับมอบหมายที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น($X=4.20$, $SD=.622$) งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนา ความรู้ ความสามารถ($X=4.09$, $SD=.672$)

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกันเป็นรายชื่อ

ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	\bar{X}	SD	ระดับคุณภาพชีวิต	อันดับ
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.35	.604	ดีที่สุด	2
2. บุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี	4.36	.646	ดีที่สุด	1
3. บุคลากรทุกระดับของหน่วยงานมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน	4.26	.674	ดีที่สุด	4
4. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์ และทำงานร่วมกันใน โอกาสต่างๆ	4.30	.649	ดีที่สุด	3
5. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี	4.36	.646	ดีที่สุด	1
รวม	4.32	.563	ดีที่สุด	

จากตาราง 13 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับดีที่สุด ($X=4.32$, $SD=.563$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายชื่อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี และบุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี ($X=4.36$, $SD=.646$) และท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ($X=4.35$, $SD=.604$)

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ด้านประชาธิปไตยในองค์กรเป็นรายชื่อ

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	X	SD	ระดับ คุณภาพชีวิต	อันดับ
1.ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับ การทำงานของท่าน	4.19	.744	ดี	3
2.ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อ เสนอแนะของ ท่าน	4.17	.636	ดี	4
3.ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการ ทำงานต่อผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความ ดีความชอบ	4.15	.701	ดี	5
4.ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับ ผู้ร่วมงานทุกคน	4.27	.641	ดีที่สุด	1
5.บุคลากรในหน่วยงาน เคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของ ผู้ร่วมงาน	4.25	.679	ดีที่สุด	2
รวม	4.21	.578	ดีที่สุด	

จากตาราง 14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับดีที่สุด ($X=4.21$, $SD=.578$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายชื่อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน ($X=4.27$, $SD=.641$) บุคลากรในหน่วยงาน เคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงาน ($X=4.25$, $SD=.679$) และผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของท่าน ($X=4.19$, $SD=.744$)

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆเป็นรายชื่อ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	\bar{X}	SD	ระดับ คุณภาพชีวิต	อันดับ
1.ท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	4.20	.676	ดี	1
2.ท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ หรือทำกิจกรรมที่ต้องการ	3.98	.86	ดี	2
3.การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต	3.98	.776	ดี	3
4.ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว	3.94	.924	ดี	4
5.ท่านมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานได้	3.94	.627	ดี	5
รวม	4.01	.648	ดี	

จากตาราง 15 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆโดยรวมอยู่ในระดับดี ($X=4.01$, $SD=.648$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายชื่อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($X=4.20$, $SD=.676$) ท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ หรือทำกิจกรรมที่ต้องการ ($X=3.98$, $SD=.826$) และการทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ($X=3.98$, $SD=.776$)

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นรายชื่อ

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	\bar{X}	SD	ระดับคุณภาพชีวิต	อันดับ
1.หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์	4.22	.621	ดีที่สุด	5
2.หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่นการประหยัดพลังงาน การเป็นจิตอาสา	4.40	.615	ดีที่สุด	2
3.ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานในด้านการประหยัดพลังงาน หรือด้านอื่นๆ	4.37	.599	ดีที่สุด	4
4.หน่วยงานให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการทุกคน	4.41	.585	ดีที่สุด	1
5.ภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก	4.38	.640	ดีที่สุด	3
รวม	4.36	.528	ดีที่สุด	

จากตาราง 16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับดีที่สุด ($X=4.36$, $SD=.528$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายชื่อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ใน 3 ลำดับแรก ได้แก่หน่วยงานให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการทุกคน ($X=4.41$, $SD=.585$) หน่วยงานมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่นการประหยัดพลังงาน การเป็นจิตอาสา ($X=4.40$, $SD=.615$) และ ภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก ($X=4.38$, $SD=.640$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-Test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ซึ่งเสนอผลวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดดังตาราง 17-30 ดังนี้

ตาราง 17

ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมจำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	n	x	SD	t	Sig.
1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ชาย	24	3.66	.600	.009	.923
	หญิง	138	3.80	.644		
2.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ชาย	24	4.29	.517	2.951	.088
	หญิง	138	4.25	.432		
3.ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	ชาย	24	3.95	.649	1.370	.244
	หญิง	138	4.17	.535		
4.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ชาย	24	3.92	.571	.254	.615
	หญิง	138	4.09	.526		
5.ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ชาย	24	4.18	.649	1.643	.202
	หญิง	138	4.35	.546		
6.ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ชาย	24	4.18	.635	2.113	.148
	หญิง	138	4.21	.570		
7.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	ชาย	24	4.02	.663	.164	.686
	หญิง	138	4.00	.648		
8.ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ชาย	24	4.16	.566	.089	.766
	หญิง	138	4.39	.515		
รวม	ชาย	24	4.04	.488	.954	.330
	หญิง	138	4.15	.431		

$P > 0.05$

จากตาราง 17 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมจำแนกตามเพศพบว่า บุคลากรใน

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 18

ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.240	.747	1.863	.138
	ภายในกลุ่ม	158	63.312	.401		
	รวม	161	65.552			
2.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3	.967	.322	1.650	.180
	ภายในกลุ่ม	158	30.857	.195		
	รวม	161	31.823			
3.ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	.978	.326	1.054	.370
	ภายในกลุ่ม	158	48.835	.309		
	รวม	161	49.812			
4.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.386	.129	.446	.721
	ภายในกลุ่ม	158	45.557	.288		
	รวม	161	45.943			
5.ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	.737	.246	.771	.512
	ภายในกลุ่ม	158	50.314	.318		
	รวม	161	51.051			
6.ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	.385	.128	.379	.768
	ภายในกลุ่ม	158	53.446	.338		
	รวม	161	53.831			

7.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต งานกับชีวิตด้านอื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	3	.841	.271	.642	.589
	ภายในกลุ่ม	158	66.740	.422		
	รวม	161	67.554			
8.ด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.040	.347	1.251	.293
	ภายในกลุ่ม	158	43.760	.277		
	รวม	161	44.800			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.078	.026	.131	.941
	ภายในกลุ่ม	158	31.181	.197		
	รวม	161	31.259			

P > 0.05

จากตาราง 18 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมจำแนกตามอายุพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 19

ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมจำแนกตามสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	.840	.420	1.032	.359
	ภายในกลุ่ม	159	64.711	.407		
	รวม	161	65.552			
2.ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.456	.728	3.812	.024
	ภายในกลุ่ม	159	30.367	.191		
	รวม	161	31.823			
คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.

3.ด้านโอกาสในการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.340	.670	2.198	.114
ความสามารถของบุคลากร	ภายในกลุ่ม	159	48.472	.305		
	รวม	161	49.812			
4.ด้านความมั่นคงและ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.215	1.607	5.981	.003
ความก้าวหน้าในงาน	ภายในกลุ่ม	159	42.728	.269		
	รวม	161	45.943			
5.ด้านการบูรณาการทางด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.570	1.785	5.977	.003
สังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ภายในกลุ่ม	159	47.481	.299		
	รวม	161	51.051			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.362	1.181	6.497	.002
	ภายในกลุ่ม	159	28.897	.182		
	รวม	161	31.259			

*P < 0.05

จากตาราง 19 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่จำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 20-26

ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	x	โสด	สมรส	หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่
		4.24	4.32	4.04
โสด	4.24	-	-.088	.199
สมรส	4.32	.088	-	.287*
หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่	4.04	-.199	-.287*	-

*P < 0.05

จากตาราง 20 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการทดสอบของ Scheffe พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่มีสถานภาพสมรสมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพดีกว่าสถานภาพหม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 21

ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	x	โสด	สมรส	หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่
		4.03	4.17	3.75
โสด	4.03	-	-.141	.283
สมรส	4.17	.141	-	.423*
หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่	3.75	-.283	-.423*	-

*P < 0.05

จากตาราง 21 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการทดสอบของ Scheffe พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่มีสถานภาพสมรสมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานดีกว่าสถานภาพหม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 22

ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกันของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาจำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	x	โสด	สมรส	หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่
		4.28	4.44	4.00
โสด	4.28	-	-.164	.277
สมรส	4.44	.164	-	.441*
หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่	4.00	-.277	-.441*	-

*P < 0.05

จากตาราง 22 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการทดสอบของ Scheffe พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่มีสถานภาพสมรสมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกันดีกว่าสถานภาพหม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 23

ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาจำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	x	โสด	สมรส	หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่
		4.22	4.28	3.88
โสด	4.22	-	-.057	.343
สมรส	4.28	.057	-	.400*
หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่	3.88	-.343	-.400*	-

*P < 0.05

จากตาราง 23 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการทดสอบของ Scheffe พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่มีสถานภาพสมรสมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน

ประชาชนไปโดยในองค์การดีกว่าสถานภาพหม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 24

ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆของบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวชิราลงกรณชัยบุรีจำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	x	โสด	สมรส	หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่
		3.91	4.15	3.73
โสด	3.91	-	-.244	.178
สมรส	4.15	.244	-	.422*
หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่	3.73	-.178	-.422*	-

*P < 0.05

จากตาราง 24 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการทดสอบของ Scheffeพบว่า บุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวชิราลงกรณชัยบุรีที่มีสถานภาพสมรสมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆดีกว่าสถานภาพหม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 25

ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคมของบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวชิราลงกรณชัยบุรีจำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	x	โสด	สมรส	หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่
		4.32	4.47	4.04
โสด	4.32	-	-.152	.279
สมรส	4.47	.152	-	.431*
หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่	4.04	-.279	-.431*	-

*P < 0.05

จากตาราง 25 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการทดสอบของ Scheffeพบว่า บุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวชิราลงกรณชัยบุรีที่มีสถานภาพสมรสมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน

ลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคมดีกว่าสถานภาพหม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 26

ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาจำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	x	โสด	สมรส	หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่
		4.11	4.23	3.87
โสด	4.11	-	-.121	.240
สมรส	4.23	.121	-	.362*
หม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่	3.87	-.240	-.362*	-

*P < 0.05

จากตาราง 26 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการทดสอบของ Scheffe พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่มีสถานภาพสมรสมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมดีกว่าสถานภาพหม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 27

ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
ลงกรณ์บุรีจําแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	5	1.339	.268	.651	.661
	ภายในกลุ่ม	156	64.212	.412		
	รวม	161	65.552			
2.ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	5	.836	.167	.842	.522
	ภายในกลุ่ม	156	30.987	.199		
	รวม	161	31.823			
3.ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	5	.455	.091	.288	.919
	ภายในกลุ่ม	156	49.357	.316		
	รวม	161	49.812			
4.ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	2.419	.484	1.734	.130
	ภายในกลุ่ม	156	43.524	.279		
	รวม	161	45.943			
5.ด้านการบูรณาการทางด้าน สังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	5	2.330	.466	1.492	.195
	ภายในกลุ่ม	156	48.721	.312		
	รวม	161	51.051			
6.ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5	1.514	.303	.903	.481
	ภายในกลุ่ม	156	52.314	.335		
	รวม	161	53.831			
7.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต งานกับชีวิตด้านอื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	5	4.584	.917	2.271	.050
	ภายในกลุ่ม	156	62.970	.404		
	รวม	161	67.554			

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ	df	SS	MS	F	Sig.
---------------------	-----------	----	----	----	---	------

	แปรปรวน					
8.ด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	5	3.260	.652	2.448	.036
	ภายในกลุ่ม	156	41.540	.266		
	รวม	161	44.800			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	.614	.123	.625	.681
	ภายในกลุ่ม	156	30.645	.196		
	รวม	161	31.259			

$P > 0.05$

จากตาราง 27 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 28

ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมจำแนกตามประเภทของบุคลากร

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน					
	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	.100	.268	.080	.971
	ภายในกลุ่ม	158	65.452	.412		
	รวม	161	65.552			
2.ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3	.347	.167	.581	.628
	ภายในกลุ่ม	158	31.476	.199		
	รวม	161	31.823			
3.ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.173	.091	1.270	.286
	ภายในกลุ่ม	158	48.639	.316		
	รวม	161	49.812			

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
4.ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	3.128	.484	3.848	.011
	ภายในกลุ่ม	158	42.815	.279		
	รวม	161	45.943			
5.ด้านการบูรณาการทางด้าน สังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.285	.466	1.360	.257
	ภายในกลุ่ม	158	49.766	.312		
	รวม	161	51.051			
6.ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.001	.303	.998	.395
	ภายในกลุ่ม	158	52.830	.335		
	รวม	161	53.831			
7.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต งานกับชีวิตด้านอื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.163	.917	.922	.431
	ภายในกลุ่ม	158	66.391	.404		
	รวม	161	67.554			
8.ด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.073	.652	2.555	.057
	ภายในกลุ่ม	158	42.727	.266		
	รวม	161	44.800			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.913	.123	1.584	.195
	ภายในกลุ่ม	158	30.346	.196		
	รวม	161	31.259			

$P > 0.05$

จากตาราง 28 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาจำแนกตามประเภทของบุคลากร พบว่า บุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาที่มีประเภทของบุคลากรต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 29

ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
ลงกรณชัยบุรีจำแนกตามรายได้รวม โดยประมาณต่อเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	5	2.515	.503	1.245	.291
	ภายในกลุ่ม	156	63.037	.404		
	รวม	161	65.552			
2.ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	5	3.063	.613	3.323	.007
	ภายในกลุ่ม	156	28.760	.184		
	รวม	161	31.823			
3.ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	5	2.365	.473	1.555	.176
	ภายในกลุ่ม	156	47.448	.304		
	รวม	161	49.812			
4.ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	2.651	.530	1.911	.096
	ภายในกลุ่ม	156	43.292	.278		
	รวม	161	45.943			
5.ด้านการบูรณาการทางด้าน สังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	5	2.078	.416	1.324	.257
	ภายในกลุ่ม	156	48.972	.314		
	รวม	161	51.051			
6.ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5	3.024	.605	1.857	.105
	ภายในกลุ่ม	156	50.807	.326		
	รวม	161	53.831			
7.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต งานกับชีวิตด้านอื่นๆ	ระหว่างกลุ่ม	5	3.562	.712	1.737	.129
	ภายในกลุ่ม	156	63.992	.410		
	รวม	161	67.554			
คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ	df	SS	MS	F	Sig.

	แปรปรวน					
8.ด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	5	4.106	.821	3.148	.010
	ภายในกลุ่ม	156	40.694	.261		
	รวม	161	44.800			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	2.048	.410	2.188	.058
	ภายในกลุ่ม	156	29.210	.187		
	รวม	161	31.259			

$P > 0.05$

จากตาราง 29 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำแนกตามรายได้รวม โดยประมาณ ต่อเดือนพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ที่มีรายได้รวมโดยประมาณต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 30

ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำแนกตามอายุการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน					
	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3	.978	.326	.797	.497
	ภายในกลุ่ม	158	64.574	.409		
	รวม	161	65.552			
2.ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3	.928	.309	1.582	.196
	ภายในกลุ่ม	158	30.895	.196		
	รวม	161	31.823			

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
---------------------	------------------	----	----	----	---	------

		แปรปรวน				
3.ด้านโอกาสในการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	3	.168	.056	.178	.911
ความสามารถของบุคลากร	ภายในกลุ่ม	158	49.644	.314		
	รวม	161	49.812			
4.ด้านความมั่นคงและ	ระหว่างกลุ่ม	3	.206	.069	.237	.870
ความก้าวหน้าในงาน	ภายในกลุ่ม	158	45.737	.289		
	รวม	161	45.943			
5.ด้านการบูรณาการทางด้าน	ระหว่างกลุ่ม	3	.097	.032	.101	.960
สังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ภายในกลุ่ม	158	50.954	.322		
	รวม	161	51.051			
6.ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.573	.524	1.585	.195
	ภายในกลุ่ม	158	52.258	.331		
	รวม	161	53.831			
7.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	3	2.165	.722	1.744	.160
งานกับชีวิตด้านอื่นๆ	ภายในกลุ่ม	158	65.389	.414		
	รวม	161	67.554			
8.ด้านลักษณะงานที่เป็น	ระหว่างกลุ่ม	3	.987	.329	1.187	.317
ประโยชน์ต่อสังคม	ภายในกลุ่ม	158	43.813	.277		
	รวม	161	44.800			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.129	.043	.218	.884
	ภายในกลุ่ม	158	31.130	.197		
	รวม	161	31.259			

P > 0.05

จากตาราง 30 ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมจำแนกตามอายุการทำงานพบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมที่มีอายุการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์
สัน (Pearson's product-moment correlation) ซึ่งเสนอผลวิเคราะห์ปรากฏรายละเอียดดังตาราง 31

ตาราง 31

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน โรงพยาบาลมหา
วิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความสัมพันธ์ (r)							
	ปัจจัยส่วนบุคคล							
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	สมรส	ระดับการศึกษา	ประเภทของ บุคลากร	รายได้	อายุการทำงาน
1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	.082	.020	-.056	-.089	-.018	.092	.099	
2.ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	-.036	-.068	-.078	-.009	-.036	.086	-.007	
3.ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถของบุคลากร	.140	.018	-.061	.031	-.043	.074	-.032	
4.ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	.107	.060	-.088	.094	-.157*	.171*	.037	
5.ด้านการบูรณาการทางด้าน สังคมหรือการทำงานร่วมกัน	.104	-.024	-.074	.123	-.131	.144	-.032	
6.ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	.017	-.068	-.131	.124	-.029	.056	-.103	
7.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต งานกับชีวิตด้านอื่นๆ	-.012	.098	-.006	.144	-.110	.183*	.107	

8.ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	.156*	-.029	-.084	.257**	-.205*	.202*	.137
รวม	.089	.006	-.090	.106	-.115	.161*.036	

**p < .01, *p < .05

จากตาราง 31 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .161, p < .05$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .257, p < .01$) และ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทของบุคลากร รายได้ และเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .205, r = .202, r = .156, p < .05$ ตามลำดับ) และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .183, p < .05$) นอกจากนี้ยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ และประเภทของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .171, r = -.157, p < .05$ ตามลำดับ)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่บุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมจำนวนทั้งสิ้น 162 คน โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ .964 เนื้อหาในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร รายได้ อายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ประกอบด้วยแนวคิดใน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ข้อมูลเชิงพรรณนา ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (f) ร้อยละ(%) ค่าคะแนนเฉลี่ย (x) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ข้อมูลเชิงอนุมาน ใช้สถิติ การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหาค่าความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson 's product –moment correlation)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา สรุปผลได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 85.20 อายุเฉลี่ย 39.52 ปี มีสถานภาพสมรส จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 ประเภทของบุคลากรเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 50 มีรายได้รวมโดยประมาณต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 45.10 และมีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5

2. กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้าน สรุปผลได้ดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงาน เพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 สำหรับข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ค่าครองชีพที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับดีที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ หน่วยงานมีการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 สำหรับข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ หน่วยงานมีวัสดุใช้งานต่างๆ เพียงพอ อยู่ในสภาพดี พร้อมใช้งาน เหมาะสมกับการทำงาน และมีความทันสมัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

2.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ เมื่อท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

สามารถขอคำแนะนำปรึกษา ได้จากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา และ หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 สำหรับข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสดำเนินการศึกษาคุณงาน หรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

2.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 สำหรับข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

2.5 ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับดีที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี และ ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 สำหรับข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลากรทุกระดับของหน่วยงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

2.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับดีที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 สำหรับข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชา โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดี ความชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 สำหรับข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

2.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับดีที่สุด เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ หน่วยงานให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการทุกคน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 สำหรับข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ดังนี้

3.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.3 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมดีกว่าสถานภาพหม้าย หย่าร้าง แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.5 กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทของบุคลากรต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.6 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้รวมโดยประมาณต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.7 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้รวมโดยประมาณต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษามากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาเป็นประเภทของบุคลากร รายได้รวมโดยประมาณต่อเดือน และเพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับประเภทของบุคลากร รายได้รวมโดยประมาณต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน

กับชีวิตด้านอื่นๆ มีความสัมพันธ์กับรายได้รวม โดยประมาณต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ดังนี้

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

5.1.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า จากปัจจัยส่วนบุคคลเพศที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า จากปัจจัยส่วนบุคคลอายุที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.1.3 กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า จากปัจจัยส่วนบุคคลสถานภาพสมรส ที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ไม่แตกต่างกัน

5.1.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า จากปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษาที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.1.5 กลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทของบุคลากรต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า จากปัจจัยส่วนบุคคลประเภทของบุคลากรที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.1.6 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้รวม โดยประมาณต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า จากปัจจัยส่วนบุคคลรายได้รวม โดยประมาณต่อเดือนที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.1.7 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า จากปัจจัยส่วนบุคคลอายุการทำงานที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พบว่าข้อมูลที่เป็นประเด็นสำคัญในการนำเสนอผลการศึกษามาอภิปราย ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งหมายถึงลักษณะการทำงานของบุคลากรได้รับการตอบสนองความต้องการ ตามคุณลักษณะของแต่ละบุคคล ในองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ด้านที่มีระดับดีที่สุด และมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับดี และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อภิปรายผลดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับดีที่สุด เป็นลำดับแรก เนื่องจากลักษณะงานส่งเสริมให้บุคลากร ได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำประโยชน์ต่อสังคม และบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ตระหนักถึงความสำคัญของการให้บริการที่เน้นความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการทุกคนซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิภา หวันแหละ (2558) พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่ มีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม และสอดคล้องกับ จริยาพรธณ แก้วสุวรรณ (2555) ที่ทำการศึกษาร่วมกันเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันต

แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ญัตติฯ ปียปัญญา (2560) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ วิชา เบนจานุกร (2561)) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับดีที่สุด เป็นลำดับรองลงมา เนื่องจากบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ญัตติฯ ปียปัญญา (2560) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วิชา เบนจานุกร (2561)) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับดีที่สุด เนื่องจากโรงพยาบาลจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และดูแลส่งเสริมสุขภาพบุคลากรทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ญัตติฯ ปียปัญญา (2560) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ จริยาพรหม แก้วสุวรรณ (2555) ที่ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ วิชา เบนจานุกร (2561)) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับดีที่สุด เนื่องจากบุคลากรรู้สึกได้ถึงความสะดวก และเท่าเทียมกันในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับ จริยาพรหม แก้วสุวรรณ (2555) ที่ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพของการ

ปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ ฌัฐนิชา ปิยปัญญา (2560) ที่ทำการ ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับ วิชยา เบญจานุกร (2561) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์และความเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร อยู่ในระดับดี เนื่องจากในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละงาน จะมีโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง ตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ จริยาพรธณ แก้วสุวรรณ (2555) ที่ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ ฌัฐนิชา ปิยปัญญา (2560) ที่ทำการ ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับ วิชยา เบญจานุกร (2561) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์และความเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับดี เนื่องจากบุคลากรมีโอกาที่จะเติบโตในสายอาชีพของตนเอง โดยมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ จริยาพรธณ แก้วสุวรรณ (2555) ที่ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ ฌัฐนิชา ปิยปัญญา (2560) ที่ทำการ ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับ วิชยา เบญจานุกร (2561) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับดี เนื่องจากการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ซึ่งต้องให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง อาจส่งผลถึงการมีเวลาทำกิจกรรมกับครอบครัวลดลง ซึ่งสอดคล้องกับ ฌ็องนิซา ปิยปัญญา (2560) ที่ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับ วิชยา เบญจานุกร (2561) ที่ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลในชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับดี แต่เป็นค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากบุคลากรได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เป็นเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ ตามความเหมาะสม แต่อาจเป็นเพราะสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้น จึงทำให้รายจ่ายสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ฌ็องนิซา ปิยปัญญา (2560) ที่ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับ วิชยา เบญจานุกร (2561) ที่ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้รวมโดยประมาณต่อเดือน โดยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษามากที่สุด รองลงมาเป็นประเภทของบุคลากร รายได้รวมโดยประมาณต่อเดือน และเพศ ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับประเภทของบุคลากร รายได้รวมโดยประมาณต่อเดือน และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กับรายได้รวมโดยประมาณต่อเดือน ซึ่งสอดคล้องกับ กัลยา กังสนันท์วิภาวรรณ กลิ่นหอม(2560) ศึกษาาระดับคุณภาพชีวิต และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขตพื้นที่ 1 จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ อายุ รายได้สัมพันธ์ภาพในครอบครัวและภาระหนี้สิน ปัจจัยจากงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพที่ทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการบริหารงาน ด้านความสมดุลของชีวิตกับงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้าน

ความเครียด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับ ปรียาภรณ์ แสงแก้ว.(2559) ศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลใน โรงพยาบาลบางนา 5 ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยเชิงคุณลักษณะงาน ปัจจัยสุขอนามัยความผูกพันองค์กร ด้านการคงอยู่ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และปัจจัยสุขอนามัยบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับ จันทนา สุขรัตน์อมรกุล(2559) ศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทราพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ประชาธิปไตยในองค์กรหรือกระบวนการยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายได้มีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรหรือกระบวนการยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ ลลิตรา สุจิตไวัฒน์(2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพสาขาอายุรศาสตร์ ในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ชั่วโมงการนอนหลับ จำนวนปีที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาล ตำแหน่งงาน จำนวนเวรเช้าต่อเดือน จำนวนเวรบ่ายต่อเดือน และจำนวนเวรคึกต่อเดือนและสอดคล้องกับ ชุมพร จำแสงและคณะ (2555) ศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตและศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก พบว่า ปัจจัยด้านอายุและลักษณะงาน

ที่ทำให้แตกต่างกันส่งผลให้บุคลากรฝ่ายการพยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ ศาสนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ อายุ การทำงาน ตำแหน่งงาน ลักษณะการจ้างงาน และสวัสดิการที่องค์กรจัดให้มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและสอดคล้องกับ วิภา หวัน แผละ(2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และรายได้พิเศษต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในขณะที่อายุ สายงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานและสอดคล้องกับ สมเกียรติยศ วรเดช และคณะ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านสาธารณสุขโรงพยาบาลกงหรา จังหวัดพัทลุงผลการศึกษาพบว่า รายได้ และความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ควรมีการบริหารค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาระของงานและระดับของงาน การกำหนดจ่ายค่าตอบแทนที่แน่นอน ตรงเวลา เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร

2. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ

ควรมีการสนับสนุน ส่งเสริม บุคลากรในหน่วยงาน ได้มีกิจกรรมอื่นๆ เช่น การส่งเสริมดูแลสุขภาพ กิจกรรมนันทนาการ การออกกำลังกาย การพักผ่อน การส่งเสริมความสุขทางอารมณ์ การทำการกุศล ทำบุญตามวาระต่างๆ มีเวลาในการใช้ชีวิต และทำกิจกรรมอยู่กับครอบครัวที่เหมาะสม เพื่อให้มีชีวิตที่สมดุลในทุกๆด้าน

3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ควรสร้างและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น สามารถที่จะรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ ความยุ่งยากมากขึ้น มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้นตามสมควร

บรรณานุกรม

- กัลยา กิ่งสนั่นและวิภาวรรณ กลิ่นหอม. (2560). คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขตพื้นที่ 1 จังหวัดนครศรีธรรมราช. WMS Journal of Management Walailak University Vol.6 No.2 (May – Aug 2017).
- จริยาพรรณ แก้วสุวรรณ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จันทนา สุขรัตน์อมรกุล. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางคล้าจังหวัดฉะเชิงเทรา. Journal of Phrapokkiao Nursing College Vol.27 No.Suppl.1 December 2016.
- ชุมพร น้ำแสง และคณะ. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก. งานวิจัยศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐนิชา ปิยปัญญา. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นิตาชล เรืองชู. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปัทมรังษี วารินทร์ และคณะ. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพการบริการของพยาบาลห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ระหว่างโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชพ. และโรงพยาบาลในเครือกองทัพอากาศ. วารสารพยาบาลทหารบก ปีที่ 19 ฉบับพิเศษ พฤษภาคม - สิงหาคม 2561.
- ปริยาภรณ์ แสงแก้ว. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์สาขารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี.วิทยานิพนธ์
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และ
นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลลิตราสุจิตไต้หวัน (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสาขาอายุรศาสตร์ใน
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ.สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิต.
- วิชา เบญจานุภกร.(2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน
อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร
เกษม ปีที่ 15.
- วิภา หวันแผละ. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่ อำเภอ
หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สมเกียรติยศ วรเดช และคณะ .(2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรด้านสาธารณสุขโรงพยาบาลกงหรา จังหวัดพัทลุง. วารสารวิชาการสาธารณสุขปีที่
24ฉบับที่ 2มีนาคม - เมษายน 2558.
- สมพงษ์ รัตนบุหงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พนักงานศูนย์ข่าว SMM. สารนิพนธ์ หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต,
ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุดารัตน์ ครุฑลี้ก. (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและ
การสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขต
กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Adler,P. A., &Adler,P. (1988). Intense loyalty in Organizations: A case study of college
Athletics.Administrative Science Quarterly, 33(3), 401-417.
- Fletcher, G.P. (1993).Loyalty: An essay on the morality of relationships. New York: Oxford
University Press.
- Fullagar, C., &Barling, J. (1989).A longitudinal test of model of the antecedents and
Consequences of union loyalty.Journal of Applied Psychology, 71(2), 213-227

