

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร ตำราวารสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. โรงพยาบาลชุมชน
 - 1.1 โครงสร้างของโรงพยาบาลชุมชน
 - 1.2 หน้าที่และความรับผิดชอบของ โรงพยาบาลชุมชน
2. แนวคิดและหลักการของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.1 ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 3.1 ปัจจัยด้านบุคคล
 - 3.2 ปัจจัยด้านการบริหาร
 - 3.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โรงพยาบาลชุมชน

โรงพยาบาลชุมชน เป็นสถานบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่อยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีเตียงรับผู้ป่วยไว้รักษาภายในตั้งแต่ 10-120 เตียง (ไม่เกิน 150 เตียง) และตั้งอยู่ในชุมชนระดับอำเภอเป็นศูนย์บริการและวิชาการทางด้านส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การควบคุม ป้องกันโรค การปรับปรุงสุขภาพิบาลและสิ่งแวดล้อมชุมชน และการฟื้นฟูสภาพ ในระดับอำเภอ ทำหน้าที่เสมือนหนึ่งเป็นสถานีอนามัยประจำตำบลที่ตั้งของโรงพยาบาล หรือในเขตพื้นที่บริเวณรอบที่ตั้งโรงพยาบาล ซึ่งครอบคลุมประชากรประมาณ 100,000 คน เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีผู้อำนวยการ โรงพยาบาลเป็นหัวหน้าหน่วยงาน (สำนักงาน โครงการปฏิรูประบบบริการสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข, 2545)

1. โครงสร้างของโรงพยาบาลชุมชน จากการปฏิรูประบบราชการ มีการปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างกระทรวงสาธารณสุขตาม พ.ร.บ.ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ประกาศ ณ วันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2545 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

นุเบกษา โรงพยาบาลชุมชนมีการปรับปรุงโครงสร้างภายในแบ่งงานภายในเป็น 3 กลุ่มภารกิจ (สำนักงานโครงการปฏิรูประบบบริการสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข, 2545) ดังนี้

1.1 กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ซึ่งรับผิดชอบงานบริหารทั่วไป (แผน/ คน/ งบประมาณ) งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและบำรุงรักษา งานโภชนาการ งานข้อมูลสถิติ และงานพัฒนาคุณภาพ/ มาตรฐานบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในฝ่ายนี้ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่งานธุรการ เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล นายช่างเทคนิค เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่งานพัสดุเจ้าหน้าที่เวชสถิติ และโภชนาการ

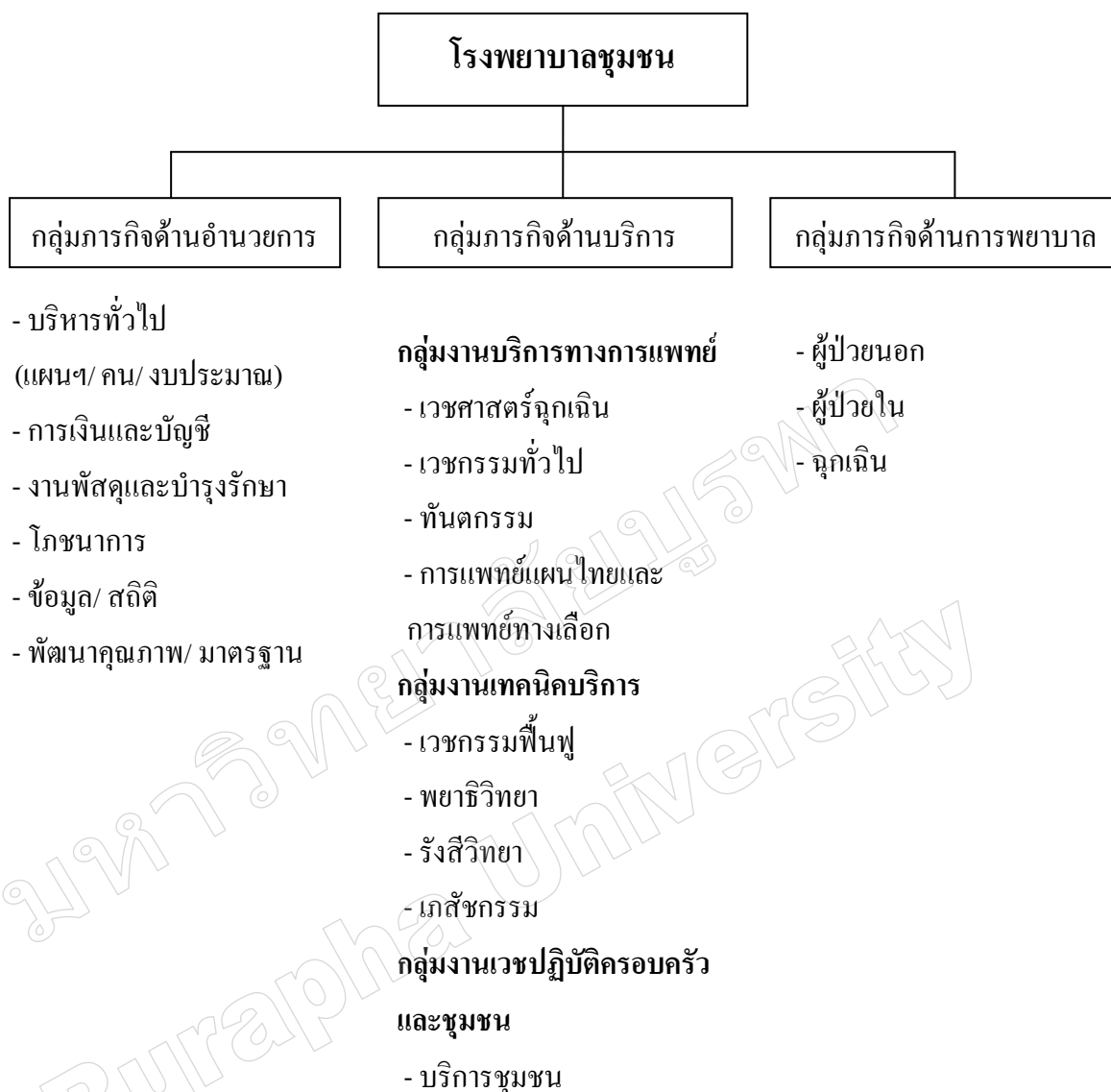
1.2 กลุ่มภารกิจด้านบริการประกอบด้วย กลุ่มงานบริการทางการแพทย์ กลุ่มงานเทคนิคบริการและกลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว ซึ่งรับผิดชอบงาน ดังนี้

1.2.1 กลุ่มงานบริการทางการแพทย์ รับผิดชอบงานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน งานเวชกรรมทั่วไป งานทันตกรรม และงานการแพทย์แผนไทยและทางเลือกบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานนี้ ประกอบด้วย แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชน เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข และผู้ช่วยทันตแพทย์

1.2.2 กลุ่มงานเทคนิคบริการ รับผิดชอบงานเวชกรรมฟื้นฟู งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา และงานเภสัชกรรม บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานนี้ ประกอบด้วย เภสัชกร นักกายภาพบำบัด นักเทคนิคการแพทย์ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักรังสีการแพทย์ เจ้าหน้าที่งานเภสัชกรรมเจ้าหน้าที่งานวิทยาศาสตร์การแพทย์ เจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์ และเจ้าหน้าที่งานเวชกรรมฟื้นฟู

1.2.3 กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน รับผิดชอบงานบริการสุขภาพชุมชน บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานนี้ ประกอบด้วย แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลเทคนิค เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข ผู้ช่วยทันตแพทย์ เจ้าหน้าที่งานเภสัชกรรม และเจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชน

1.3 กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล คือ กลุ่มการพยาบาล รับผิดชอบงานผู้ป่วยนอก งานผู้ป่วยในและงานฉุกเฉินบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในกลุ่มนี้ประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค ดังแสดงตาม ภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โครงสร้างการแบ่งงานภายในโรงพยาบาลชุมชน ตาม พระราชบัญญัติ ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม ในกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2545

ทั้งนี้ การจัดโครงสร้างการแบ่งงานภายในโรงพยาบาลชุมชน จะช่วยเป็นตัวกำหนด ลักษณะบุคลากร องค์ประกอบ ลักษณะงาน ระบบการทำงาน ตลอดจนความหลากหลายของ วัฒนธรรมองค์กร ในแต่ละกลุ่มงาน/ แผนก/ ฝ่าย ให้ชัดเจน และยังใช้เป็นกลไกการบริหารงาน ใน เรื่อง การมอบอำนาจ การสั่งการ การประสานงาน การรายงาน ตลอดจน ติดตามควบคุมกำกับการ ใช้ทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ

2. หน้าที่และความรับผิดชอบของโรงพยาบาลชุมชน ตามแผนงานบริการสาธารณสุขระดับอำเภอ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 - 2549) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบโรงพยาบาลชุมชน ดังนี้

2.1 ทำการตรวจวินิจฉัยและให้การบำบัดรักษาผู้ป่วยในเขตพื้นที่บริการตามขีดความสามารถระดับปฐมภูมิทุติยภูมิเป็นหลักทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล

2.2 ศึกษานโยบาย วิเคราะห์สถานการณ์ จัดทำแผนงานโครงการ บริหารโครงการ ดำเนินการให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชนอย่างผสมผสาน ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค และการฟื้นฟูผู้มารับบริการ

2.3 การจัดบริการรักษาพยาบาลแบบหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ การบริการจัดการระบบส่งต่อผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการรักษาพยาบาลทางวิทยุ และวีดิทัศน์ทางไกล

2.4 เป็นแม่ข่ายและเครือข่ายย่อย เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้บริการ และเป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการทางการแพทย์และสาธารณสุขของประชาชนในชุมชน และหน่วยงานในชุมชน ได้แก่ สถานีอนามัย เทศบาล ศสมช. อบต. สถานีตำบลและโรงพยาบาลชุมชนในกลุ่มเครือข่ายเดียวกัน

2.5 นิเทศฝึกอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล และอำเภอให้มีความรู้ความสามารถในการให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข การพัฒนาขีดความสามารถทางวิทยาศาสตร์ เช่น การตรวจหาพยาธิ การตรวจเลือดเบื้องต้น เป็นต้น

2.6 ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำสารสนเทศสาธารณสุขชุมชนและอำเภอ จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา เสนอหน่วยงานเหนือตามลำดับ

2.7 ประสานงานกับเจ้าหน้าที่และหน่วยงานสาธารณสุข เจ้าหน้าที่ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินงานสาธารณสุขและการแพทย์ของโรงพยาบาลชุมชนให้ได้ผลดีตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

2.8 สนับสนุนองค์กรชุมชนและสร้างเครือข่าย ให้ต่อเนื่องเชื่อมโยงถึงชุมชนในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้วยกระบวนการสาธารณสุขมูลฐาน และเพิ่มศักยภาพในการดูแลตนเองของประชาชน

2.9 บริการดูแลทางด้านสังคมวิทยาได้แก่ การบริการให้คำปรึกษาทางการแพทย์และสังคม การให้กำลังใจ และสนับสนุนให้เกิดกลุ่ม เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกลุ่มที่มีปัญหาทางการแพทย์และสาธารณสุขเดียวกัน

2.10 บริการช่วยเหลือทางด้านกฎหมายจริยธรรม ซึ่ง ได้แก่ การคุ้มครองปกป้องสิทธิมนุษยชนของผู้ติดเชื้อกลุ่มเช่น เอดส์ หรือโรคร้ายแรงอื่น ๆ มิให้ถูกละเมิด เป็นต้น

2.11 ดำเนินการโครงการพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

การจัดโครงสร้างและหน้าที่ของโรงพยาบาลชุมชนนั้นเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ และจำเป็นต้องศึกษาจุดอ่อนหรือข้อจำกัด นำมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการเกี่ยวกับลักษณะงาน ที่มีความหลากหลาย ระบบการทำงานเป็นขั้นตอน ระบบการตัดสินใจและการให้ความดีความชอบ ตลอดจนวัฒนธรรมองค์การซึ่งเป็นตัวกำหนดและชี้นำพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ เมื่อมีโครงสร้างที่เหมาะสม จะช่วยให้การบริหารคนและบริหารงาน มีประสิทธิภาพ ประสพผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

แนวคิดและหลักการของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life)

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็น โอกาสที่ทำให้บุคคลมีโอกาสพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับ สถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเชาว์ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และจะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลนั้นให้เป็นสุข แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การแต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life: QWL) มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ขึ้นอยู่กับแนวคิดเรื่องการทำงาน ดังนี้

วอลตัน (Walton, 1973, pp. 12 - 16) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่ใช่คำที่มีความหมายเพียงแค่การกำหนดเวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือเป็นเรื่องการมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ความหมายยังครอบคลุมรวมไปถึงความต้องการและปรารถนาให้ชีวิตของบุคคลในหน่วยงานนั้นดีขึ้นด้วย โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคลจากสภาพตัวบุคคล สังคม หรือ องค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

เดวิส (Davis, 1981) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ คุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมทั้งหมดของการทำงาน

คาสท์และโรเซนวิก (Kast & Rosenzweig, 1985) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหา และการตัดสินใจในองค์กร

คาสซิโอ (Cascio, 1995, p.25) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ การปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน มีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนางาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน สัมพันธ์กับระดับความมากน้อยในความต้องการของมนุษย์

ดูบริน (Dubrin, 1989, p.51) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นระดับที่พนักงาน (สมาชิก) ขององค์กรมีความรู้สึกรับรู้พอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญจากการทำงานในองค์กรนั้น ๆ

อัมสตอต (Umstot, 1984, p.422) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้อง และมีผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ในการทำงานของแต่ละบุคคลและการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรโดยจุดเน้นของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือผลลัพธ์ที่ออกมาจะส่งผลโดยตรงต่อพนักงานแต่ละคนกล่าวคืองานสามารถที่จะส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกและปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

โรบินสัน (Robinson, 1990, p.670) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญ และการมีส่วนร่วมด้วย

เคอร์สและคิวลีย์ (Kerce & Kewley, 1993, pp.189 - 209) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กลุ่ม วิธีการหรือเทคโนโลยีในการทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และพนักงานมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น โดยมุ่งผลลัพธ์ไปที่ตัวพนักงานมากกว่าการบริหารจัดการ และรวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การปรับเปลี่ยนระบบงาน การใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อให้เกิดความน่าสนใจ และการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (อ้างในสุดตา เสนารินทร์, 2553)

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) กล่าวว่า การประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งความพอใจของบุคลากรต่อการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคลากรต่อ

การทำงาน ที่สามารถตอบสนองความต้องการ ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ทำให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าจากการทำงาน

2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้ศึกษา สรุปเปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิด	องค์ประกอบ	ประเด็นสำคัญ
Lewin 1981	1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ 2. เงื่อนไขของการทำงาน 3. เสถียรภาพของการทำงาน 4. การควบคุมการทำงาน 5. การปกครองตนเอง 6. การยอมรับ 7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง 9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ 10. ความอาวุโส	เน้นเรื่องการบริหารจัดการในเรื่องระบบการทำงานเป็นสำคัญ
คาสท์และโรเซนวิก (Kast & osenzweig, 1985)	1. ลักษณะงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี 2. มีการปกครองตนเอง 3. ได้รับการยอมรับ 4. การได้รับรางวัล 5. โอกาสในการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า 6. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ 7. ความมั่นคงในงาน	เน้นเฉพาะเรื่องการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจในองค์การ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

แนวคิด	องค์ประกอบ	ประเด็นสำคัญ
คิริและคิวเลย์ (Keree & Kewley, 1993)	1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม 2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน 3. ลักษณะของงาน 4. ความผูกพันกับงาน	เน้นการมุ่งผลลัพธ์ที่ตัวพนักงาน มากกว่าการบริหารจัดการ
แฮร์รี (Harry, 1995)	1. ด้านความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมทาง กายภาพในที่ทำงาน 2. การได้รับการสนับสนุนที่ดีในที่ทำงาน 3. ภาระงานที่เหมาะสม 4. บรรยากาศในการทำงานที่ดี 5. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน 6. ความรู้สึกไม่เครียดจากการทำงาน 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิต ส่วนตัว	เน้นเรื่องการปรับปรุง สภาพแวดล้อม และบรรยากาศใน การทำงานให้เหมาะสมกับการ ทำงานและความสมดุลของชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว
วอลตัน (Walton, 1973)	1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ 3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงาน ร่วมกัน 6. สิทธิส่วนบุคคล 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	เน้นเรื่องการตอบสนองความ ต้องการและความปรารถนาของ บุคคลที่จะทำให้ชีวิตการทำงาน ในหน่วยงานดีขึ้น โดยพิจารณา จาก ตัวบุคคล สภาพตัวบุคคล สังคม สังคมองค์การ ที่จะทำให้ งานประสบผลสำเร็จ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานผู้ศึกษาสรุปได้ว่า
คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง การทำงานของบุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีมีความเหมาะสม
ส่งผลดีต่อสุขภาพกาย ใจ สังคมและจิตวิญญาณ มีความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน มีความมั่นคง
ในการดำรงชีวิต มีความสุขสนุกสนานกับการทำงาน ดังนั้นการที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ของบุคลากรสาธารณสุข ให้ครอบคลุมการทำงานทั้งทางด้านลักษณะงาน ด้านระบบการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร จะเห็นว่าแนวคิดของวอลตัน ที่กล่าวถึง องค์ประกอบ 8 ด้าน มีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดขอนแก่น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

วอลตัน (Walton, 1973) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานใน หนังสือ Criteria for Quality of Working Life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate & Fair Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานยังต้องพิจารณาไปถึงเรื่องของ

1.1 ความพอเพียงแก่การดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่ได้รับกับลักษณะงาน และเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนเองกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe & Healthy Environment)

หมายถึง สภาพแวดล้อมทางร่างกายและสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ ไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ มีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของเสียง กลิ่น การรบกวนทางสายตา

3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Opportunity for Developing & Using Human Capacity) ให้มีความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลในการทำงานให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีความเชื่อมั่นในตนเองสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งพิจารณาได้จาก

3.1 ความเป็นอิสระหรือความสามารถในการควบคุมงานด้วยตนเอง

3.2 ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความชำนาญเพิ่มมากขึ้น เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

3.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด คือการที่บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักแสวงหาความรู้ กระบวนการทำงานใหม่ ๆ ตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางการทำงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องเป็นที่ยอมรับ

3.4 ภารกิจของงาน เป็นการพิจารณาศักยภาพของบุคคลในการที่จะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะที่จะปฏิบัติงานด้วยตนเองได้ทุกขั้นตอน

3.5 การวางแผน คือ บุคคลต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติงานตามกิจกรรมการทำงาน

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth & Security) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในงาน ทั้งรายได้และตำแหน่ง โดยพิจารณาจาก

4.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบมอบหมายงานมากขึ้น

4.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะเพื่องานในหน้าที่สูงขึ้น

4.3 โอกาสความสำเร็จ หมายถึง เห็นความเป็นไปได้ของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานในองค์กรและผู้เกี่ยวข้อง

4.4 ความมั่นคง หมายถึง ความมั่นคงในเรื่องของการว่าจ้างและรายได้จากการทำงาน

5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน (Social integration) เป็นการทำงานร่วมกันและสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น มีการยอมรับและร่วมมือกันที่ดีในการทำงาน เป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร พิจารณาจาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติ คือการที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน ไม่ยึดถือพวกพ้องหรือเรื่องส่วนตัว แต่คำนึงถึงเรื่องทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของแต่ละบุคคลในการทำงาน

5.2 ไม่แบ่งชั้นวรรณะในองค์กร

5.3 มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานร่วมกัน

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่ม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์และสังคม

5.5 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

5.6 มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย คือการที่สมาชิกทุกคนในองค์กรมีการแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นที่แท้จริงของตนเองต่อกัน

6. สิทธิส่วนบุคคล (Employee Right) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่หรือพนักงาน มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน นั่นคือการที่บุคคลต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัว องค์กรประกอบนี้พิจารณาได้จาก

6.1 ความสามารถเฉพาะตน เป็นการปกป้องข้อมูลของเองในลักษณะการทำงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติจะให้ข้อมูลเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเท่านั้น

6.2 มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจและสังคมขององค์กร โดยไม่เกรงว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาค ซึ่งพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาค ในเรื่องของบุคคล กฎ ระเบียบ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงานและผลที่พึงได้รับ6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์การอย่างสมดุลนั้นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจาก การปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance of Work Life) คือการดำเนินกิจกรรมการทำงานในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เวอร์เทอร์ และเดวิส (Werther & Davis, 1982) กล่าวไว้มีอยู่ 3 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งพิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความต้องการของบุคคล และการงูใจของบุคคลในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง หน้าที่ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และสถานที่ทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ มีผลต่อความพึงพอใจในงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล นอกจากนี้ ปัจจัยด้านบุคคลที่เป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรม เช่น การรับรู้ค่านิยม ทศนคติ ความพร้อมของร่างกายและจิตใจ (Harper, 1987) ดังนี้

1.1 เพศ เพศชายและหญิงมีความแตกต่างกันในเรื่องวัฒนธรรมการอบรมเลี้ยงดู โดยเฉพาะแบบแผนของสังคมไทยซึ่งหล่อหลอมให้ชายและหญิงมีบทบาทที่แตกต่างกัน ผู้ชายมักถูกคาดหวังให้เป็นผู้นำมีการริเริ่ม สร้างสรรค์ วิเคราะห์แยกแยะ มีความมั่นใจมากกว่าเพศหญิง แต่เพศชายก็ยอมจำนนต่อกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ได้น้อยกว่าเพศหญิง

1.2 อายุ เป็นสิ่งสะท้อนถึงประสบการณ์ของบุคคลทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน มาสลาซ (Maslach, 1982) กล่าวว่า ใ่วว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประการ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิตกว้างไกลและลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

1.3 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีสถานภาพสมรสคู่ จะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม จากคู่สมรส มีที่ปรึกษาระบายความรู้สึกคับข้องใจในการทำงาน มีความรักความเข้าใจ และความเห็นใจซึ่งกันและกัน ช่วยกันตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและความเบื่อง่ายในการทำงานได้ ผาณิต สกุลวัฒน์ (2547)

1.4 ประสบการณ์ทำงาน วิธีการดำเนินชีวิตในด้านอาชีพทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญ เพราะขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงย่อมต้องมีการปรับตัวให้คุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิตและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เปลี่ยนไป การปรับตัวนี้ต้องใช้ระยะเวลาหนึ่ง บอน และฟิเดลอร์ กล่าวว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากจะมีความรู้สึกว่าตนเองสามารถควบคุมสถานการณ์ของกลุ่มได้มาก และมีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจเลือกวิธีการทำงานอีกด้วย

1.5 บทบาทในงาน หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมตามหน้าที่ที่รับผิดชอบซึ่งขึ้นอยู่กับตำแหน่ง และความคาดหวังของสังคมที่ต้องการให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ประพฤติปฏิบัติตน (Hardy & Conway ,1988)

1.6 ตำแหน่ง เป็นสถานะส่วนบุคคลทางวิชาชีพในการทำงานในโรงพยาบาลชุมชน บุคลากรสาธารณสุขมีตำแหน่งที่แตกต่างกัน และพบว่าแต่ละตำแหน่งมีความพึงพอใจต่องานสาธารณสุขที่แตกต่างกัน สถานะทางวิชาชีพทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลได้ ซึ่งความพึงพอใจในงาน เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.7 รายได้ หมายถึง รายรับทั้งหมดจากการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ได้แก่ เงินเดือนค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ค่าตอบแทนวิชาชีพ ซึ่งจากแนวความคิดของมาสโลว์ ที่กล่าวว่า ความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ฯลฯ เป็นพื้นฐานที่มาก่อนความต้องการอย่างอื่น (Maslow, 1970) ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะได้รับการตอบสนองได้ต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานอัน ได้แก่ เงินรายได้ ดังนั้นรายได้จึงมีความสัมพันธ์ต่อการดำรงชีวิต รายได้ที่ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจในครอบครัวได้ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสมและเพียงพอจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รายได้มีผลต่อความผูกพันองค์กร เพราะรายได้หรือเงินเดือนย่อมเป็นพื้นฐานในการสร้างความพอใจให้กับบุคคลในการทำงานในองค์กรนั้น ๆ จึงพบว่าบุคคลที่มีระดับเงินเดือนสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย

2. ปัจจัยด้านการบริหาร เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์กรต่าง ๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการ หน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ระเบียบข้อบังคับ และบรรยากาศในองค์กร การบริหารจัดการเป็น

บรรยากาศในองค์การอย่างหนึ่งโดยแต่ละองค์การจะมีการบริหารจัดการและพฤติกรรมกรแสดงออกของผู้บริหารที่แตกต่างกัน ที่คนสามารถรับรู้ได้ขณะปฏิบัติงาน

ลักษณะงาน เป็นตัวแปรที่ได้รับความสนใจ จากกลุ่มนักวิจัยในต่างประเทศ โดยพิจารณารายละเอียดของงานที่มีการออกแบบงาน (Job design) โดยวิธีเพิ่มคุณค่าของงานเพื่อให้ผู้ทำงานเกิดความสนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่ง Schermerhorn (1991) กล่าวว่า การออกแบบงานในลักษณะเช่นนี้จะเป็นการออกแบบงานที่ยากที่สุด ลักษณะของงานที่ดี จะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายในในการทำงานของบุคคล ซึ่งทำให้เขารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง และถ้าหากผลงานไม่ดีบุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพที่ดี (Hackman & Oldham, 1977)

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน ในการออกแบบงานผู้บริหารต้องกำหนดหน้าที่งานหรือออกแบบงานทั้งในตัวเอง และส่วนประกอบภายนอกของงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด การออกแบบงานดังกล่าวจะเริ่มจากง่ายไปหายาก จะเป็นไปตามลำดับ 4 ขั้น ดังนี้

1. Job simplification เป็นงานที่มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน การออกแบบงานในลักษณะนี้ ขอบเขตของงานจะเฉพาะเจาะจง และเน้นระดับความลึกของงานน้อย เพราะผู้ปฏิบัติไม่ต้องตัดสินใจหรือวางแผนในการทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น
2. Job enlargement เป็นการออกแบบงานให้ขอบเขตของงานกว้าง โดยให้มีหน้าที่เป็นกิจกรรมที่ต้องทำหลาย ๆ อย่าง
3. Job rotation เป็นการออกแบบงานโดยให้มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่งาน โดยที่งานแต่ละหน้าที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่าง ๆ โดยหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่งานไปเรื่อย ๆ
4. Job enrichment เป็นการออกแบบงานโดยเพิ่มคุณค่าของงาน เพื่อให้ผู้ทำงานเกิดความสนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติรับรู้ได้ว่าเป็นลักษณะงานที่มีคุณค่า จะทำให้ผู้ทำงานมีอยากทุ่มเททำงานอย่างหนัก หรือพยายามทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Schermerhorn, 1991) โดยการปรับปรุงส่วนประกอบของงานต่าง ๆ และวิธีการเพิ่มคุณค่าของงานที่นิยมใช้กันมากคือ รูปแบบการจัดคุณลักษณะของงาน (Job characteristic model) ของ Hackman and Oldham (1977) โดยอาศัยแนวคิดของ Herzberg เป็นพื้นฐาน

มิติหลักของลักษณะงาน ตามแนวคิดของแฮกแมนและโอล์ดแฮม (Hackman & Oldham, 1977) มี 5 ลักษณะ ดังนี้

1. ความหลากหลายของงาน (Skill variety) หมายถึงลักษณะงานที่มีความท้าทาย ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะและความสามารถ จึงจะสามารถปฏิบัติงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การใช้ทักษะหลาย ๆ อย่างในการปฏิบัติงาน จะช่วยหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่น่าเบื่อหน่ายซ้ำซาก ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึงลักษณะเฉพาะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติให้สำเร็จตามเอกลักษณ์ของชิ้นงาน โดยต้องปฏิบัติงานนั้นด้วยตนเองตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งงานเสร็จ และมีผลลัพธ์ของงานอย่างชัดเจน

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ลักษณะของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ หรือการทำงานของบุคคลทั้งในและนอกองค์กร ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องปฏิบัติงานนั้นด้วยความรอบคอบและระมัดระวัง

4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นอิสระ โดยไม่ต้องมีบุคคลอื่นควบคุม สามารถกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

5. การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ลักษณะของงานที่ ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ข้อมูลโดยตรง และชัดเจนถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือผลกระทบจากการทำงานของเขาว่าทำงานได้เพียงใด ซึ่งผู้ให้ข้อมูลดังกล่าวอาจจะเป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาก็ได้ แฮกแมน และ โอลธัม (Hackman & Oldham, 1977) กล่าวว่า การที่บุคคลรับรู้ลักษณะงานภายในองค์การเกี่ยวกับความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ จะทำให้เกิดสถานการณ์ทางจิตวิทยา 3 ประการ คือ การรู้สึกรับรู้ความหมาย การมีความรับผิดชอบต่อผลของงาน และการรับรู้ถึงผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงผลลัพธ์ที่ตามมา คือ บุคคลมีความพึงพอใจในงานสูงย่อม ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของงาน ดังนั้น ลักษณะงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

เวอร์เทอร์ และเดวิส (Werther & Davis, 1982) กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นปัจจัยด้านการบริหาร ซึ่งองค์การใดที่มีการออกแบบงาน โดยที่มีลักษณะงานที่มีความหมาย มีคุณค่า มีความท้าทาย จะช่วยให้บุคคลทำงานมีความพึงพอใจ และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคน ดังนั้น ถ้าบุคคลรับรู้ว่าองค์การมีการออกแบบงานที่มีส่วนของงานที่น่าสนใจ งานมีความหมายและท้าทาย ก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน และสิ่งที่ตามมา คือ ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง

สรุปว่า ลักษณะงาน หมายถึง การที่บุคคลากรมีความรู้สึกลักษณะของงานที่ทำให้มีความหลากหลาย ทำความสามารถของผูปฏิบัติ ต้องใช้ความสามารถและทักษะหลาย ๆ อย่างในการปฏิบัติงาน งานที่มีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะด้าน และมีความสำคัญต่อความสำเร็จของ

องค์การ รวมทั้งมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน ซึ่งผู้ปฏิบัติมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่ต้องมีผู้บังคับบัญชา/ หัวหน้างานคอยควบคุมทุกครั้ง รวมทั้งมีโอกาสได้ทราบผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา งาน ดังนั้นลักษณะงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งผู้ศึกษาคาดว่า ลักษณะงานน่าจะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานได้

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสภาพสิ่งแวดล้อมในองค์การที่ครอบคลุมไปถึงสถานที่ คน ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ นโยบายของรัฐ สังคม เศรษฐกิจเทคโนโลยี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และเป็นสภาพแวดล้อมที่ทำให้คนอยากทำงาน และไม่อยากทำงาน สภาพแวดล้อมจึงนับว่าเป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อมในองค์การจะครอบคลุมถึงสถานที่ ได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ แสงสว่าง อุณหภูมิ คน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ระบบการทำงาน ได้แก่ ระบบการทำงานเป็นทีม ระบบการทำงาน เป็นขั้นตอน สวัสดิการ ระบบการตัดสินใจ และระบบการให้ความคิดความชอบ และวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ ระเบียบวินัย จริยธรรมในการทำงาน และความเชื่อศรัทธาสภาพแวดล้อมที่มีความพร้อมก็จะเอื้อต่อการทำงานของคนในองค์การ สามารถจูงใจให้คนทำงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลต่อองค์การให้การผลิตผลงานที่มีคุณภาพ และเป็นปัจจัยจำเป็นเพื่อลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Herzberg, 1959 อ้างใน เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ, 2540)

3.1 ระบบการทำงาน เป็นกระบวนการทำงานที่มีการลำดับขั้นของการปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เป็นสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การซึ่งทุกองค์การจำเป็นต้องมีการจัดการทรัพยากรการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมที่สุด เช่น การสื่อสาร การประสานงาน การกำหนดงาน การแบ่งงานในหน่วยงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ของผู้ปฏิบัติ เพื่อเป็นการเปลี่ยนวัตถุประสงค์ไปสู่กิจกรรมการทำงาน (ไมตรี ทองประวดี, 2546) บุคคลมีความแตกต่างกันด้านความคิดและมุมมอง การจัดระบบการทำงานของแต่ละคนแต่ละองค์การจะต้องปรับให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมกับวัฒนธรรม และค่านิยมขององค์การ จึงจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีความสุขและประสพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งสภาพแวดล้อมในองค์การ จะครอบคลุมรวมถึงเพื่อนร่วมงาน ระบบการทำงาน ระเบียบ สวัสดิการ และวัฒนธรรมองค์การ จริยธรรมการทำงาน (ทองพูน กล้าไพร, 2551) สภาพแวดล้อมที่พร้อมเอื้อต่อการทำงานของบุคคลในองค์การ สามารถจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ ส่งผลต่อองค์การให้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพ เป็นปัจจัยจำเป็นที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Herzberg, 1959)

ระบบการทำงาน (System) ตามแนวคิดของ Mckinsey หมายถึงกระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ

องค์ประกอบของระบบงาน (Work system) ประกอบด้วย

1. กำหนด ผลงาน การทำงานที่สำคัญของหน่วยงาน
2. กำหนด ระบบการทำงานงาน หน้าที่การปฏิบัติงานของหน่วยงานให้สัมพันธ์กับ

ผลงานที่สำคัญ

3. กำหนด บุคลากร ทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในแต่ละระบบงานที่สำคัญ กำหนด ระยะเวลา เหตุการณ์ ที่ระบบงานนั้น ๆ จะต้องสำเร็จ

3.1 ในชีวิตการทำงานแต่ละองค์การ แม้ว่าจะมีระบบการบริหารจัดการภายใน องค์การที่ดี มีการวางระบบการควบคุมกำกับ การออกแบบงาน มอบหมายงาน รวมถึงการจัดสวัสดิการ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ แต่สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่อยู่นอกเหนือกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับ คือ วัฒนธรรมองค์การ (ฉันทะพันธุ์ เขจรนันท์, 2551)

3.2 วัฒนธรรมองค์การ (Organization culture) เป็นระบบความเชื่อ (Beliefs) และค่านิยม (Values) ร่วมที่มีการพัฒนาขึ้นมาและชี้นำพฤติกรรมของสมาชิก (Schermerhorn, 1991) หรือเป็นระบบซึ่งมีความหมายร่วมกันภายในสังคมหนึ่ง ประกอบด้วย ค่านิยม ความเข้าใจ บรรทัดฐาน ความเชื่อ และการปฏิบัติ ซึ่งกำหนดวิธีการที่บุคคลนำมาปฏิบัติ เป็นระบบที่กำหนดโดยสมาชิกที่ทำให้สังคมหนึ่งมีความแตกต่างจากอีกสังคมหนึ่ง (Robbin & Couter, 1990)

เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การ เป็นเรื่องของการสะสมซึ่ง ความเชื่อ ค่านิยม เรื่องราวและตำนานที่กระตุ้นความรู้สึกความผูกพันของสมาชิกในองค์กร จนอาจเรียกได้ว่าเป็น “กาวทางสังคม” (ฉันทะพันธุ์ เขจรนันท์, 2551) วัฒนธรรมองค์การ ตามความหมายของนักวิชาการ มี ดังนี้

พาสกาลและเอโทส (Pascale & Athose, 1982) กล่าวว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรม องค์การที่เข้มแข็งว่า มีดังนี้

1. มีปรัชญาร่วม ซึ่งเป็นความเข้าใจว่าความหมายขององค์การคืออะไร มักแสดงในรูปแบบของคำขวัญหรือสโลแกน
2. ความใส่ใจต่อบุคคล
3. การยอมรับวิบุรุษ คือการยอมรับการกระทำของคนี่แสดงให้เห็นตัวอย่างของปรัชญาและความเอาใจใส่องค์กร
4. ความเชื่อในพิธีกรรม การเฉลิมฉลอง
5. ความเข้าใจในกฎ และความคาดหมายที่ไม่เป็นทางการ

ภูเบศร์ สมุทรจักร (2554) วัฒนธรรมองค์กร เป็นกลไกที่ไม่เป็นทางการ เป็นสิ่งที่เกิดจากจิตสำนึกและทัศนคติร่วมกันของคนในองค์กร ที่สำคัญคือเป็นอำนาจควบคุมพฤติกรรมของบุคคลคนในองค์กรทั้งในที่ลับและที่แจ้ง ตลอดเวลา

แม้จะให้นิยามที่หลากหลาย แต่ลักษณะร่วมของ วัฒนธรรมองค์กร ระบบของค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐานร่วมกัน ที่ผูกพันสมาชิกขององค์กรให้สามารถเข้าใจได้ตรงกัน เพื่อเป็นแนวทางประพฤติและวิปฏิบัติ (ณัฐพันธ์ เขจรันท์, 2551)

สรุปว่า วัฒนธรรมองค์กร ถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ความมีวินัย จริยธรรม วิถีปฏิบัติงาน และพฤติกรรมแสดงออก ที่ยอมรับและถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน เกื้อหนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม ถ้าปฏิบัติบ่อยก็จะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร ได้ในที่สุด (ดาลัด จันทระเสนา, 2550) ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งผู้ศึกษาคาดว่า น่าจะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ปัจจัยด้านบุคคล

1.1 เพศ

เชษฐา โพธิ์ประทับ และคณะ (2540) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชนิษฐา สุนาคราช (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลจิตเวช ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า เพศมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผกามาศ อินทกุล (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศชาย

ชัท เมืองโคตร (2550) ศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข

เพ็ญแข ไพเราะ (2553) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.2 อายุ

ผาณิต สกุลวัฒนะ (2547) ศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนครเชียงใหม่ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกันมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ชนิษฐา สุนาคราช (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลจิตเวช ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า อายุมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

วาริพินทร์ นันทวรรณ (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี พบว่า ตัวแปร อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี

ชัท เมืองโคตร (2550) ศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข

ดาลัด จันทระเสนา (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน

เรืองอุไร อมรไชย (2550) ศึกษาปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สุกานดา ขวัญเมือง (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี พบว่า พยาบาลวิชาชีพ อายุที่แตกต่างกันมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สุเทพ ปัญญา (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลแม่สาย จังหวัดเชียงราย พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

เพ็ญแข ไพเราะ (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.3 สถานภาพสมรส

กนกพร แจ่มสมบุรณ์ (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อค่าของงาน การรับรู้ต่อรูปแบบการบริหารต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล พบว่า สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

ขนิษฐา สุนาคราช (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลจิตเวช ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ซัท เมืองโคตร (2550) ศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข

ผกามาศ อินทกุล (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

สุกานดา ขวัญเมือง (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี พบว่า สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

1.4 ประสิทธิภาพการทำงาน

สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัดลพบุรี พบว่าระยะเวลาในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล

ขนิษฐา สุนาคราช (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลจิตเวช ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประสิทธิภาพปฏิบัติงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ

เรืองอุไร อมรไชย (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวแปร ประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ดาลัด จันทรเสนา (2550) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชัช เมืองโคตร (2550) ศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ประสบการณ์ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข

1.5 ตำแหน่ง

ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ชนิษฐา สุนาคราช (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลจิตเวช ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผกามาศ อินทกุล (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

เรืองอุไร อมรไชย (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ดาลัด จันทรเสนา (2550) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สุเทพ ปัญญา (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลแม่สาย จังหวัดเชียงราย พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

เพ็ญแข ไพเราะ (2553) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.6 รายได้

ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า รายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผาณิต สกุลวัฒน์ (2547) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ พบว่า รายได้ (เงินเดือน) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

วาริพันธ์ นันทวรรณ (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี พบว่า รายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ดาลัด จันทรเสนา (2550) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน พบว่า รายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทองพูน กล้าไพร (2551) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน พื้นที่ทุรกันดาร จังหวัดชัยภูมิ พบว่า รายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สุเทพ ปัญญา (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลแม่สาย จังหวัดเชียงราย พบว่า รายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

เพ็ญแข ไพเราะ (2553) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า รายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. ปัจจัยด้านการบริหาร ด้านลักษณะงาน

นลินี พงษ์ขวาล (2543) ศึกษาปัจจัยบริหารที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลขอนแก่น พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมพบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ดาลัด จันทรเสนา (2550) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน พบว่า ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับ
คุณภาพชีวิตการทำงาน

ทองพูน กล้าไพบรี(2551) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์
สุขภาพชุมชน พื้นที่ทุ่งก้นดาร์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับ
คุณภาพชีวิตการทำงาน

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.1 ระบบการทำงาน

ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ระบบการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก
กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ดาลัด จันทระเสนา (2550) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน พบว่า ระบบการทำงาน มีความสัมพันธ์
ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

เรืองอุไร อมรไชย (2550) ศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ผลต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า
ระบบการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทองพูน กล้าไพบรี(2551) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขใน
ศูนย์สุขภาพชุมชน พื้นที่ทุ่งก้นดาร์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ระบบการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก
กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.2 วัฒนธรรมองค์กร

ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก
กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ดาลัด จันทระเสนา (2550) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์
ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

เรืองอุไร อมรไชย (2550) ศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ผลต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า
วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทองพูน กล้าไพบรี (2551) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน พื้นที่ทุรกันดาร จังหวัดชัยภูมิ พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

4. คุณภาพชีวิตการทำงาน

Khamrat, C. (2000) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เพื่อประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน และพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ละอ อวิรัตน์คำเขียว (2549) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารการพยาบาลของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษารายด้านพบว่าความเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงสุด

ชนิษฐา สุนาคราช (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลจิตเวช ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษารายด้านพบว่า ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ

ชยภัทร หอมทอง (2549) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตราด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง

ชัช เมืองโคตร (2550) ศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษารายด้านพบว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสการพัฒนาความสามารถของตนเอง การบูรณาการ

ทางสังคม สิทธิรัฐธรรมนูญ และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และจังหวะชีวิตที่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับต่ำ และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

วรรณิกา โสดา (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน สิทธิส่วนบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้าน สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันและด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง

สุกานดา ขวัญเมือง (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษารายด้านพบว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ทองพูน กล้าไพบรี (2551) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน พื้นที่ทุรกันดาร จังหวัดชัยภูมิ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษารายด้านพบว่า มีอยู่ 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล และด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง

สุบิน บุรีเทพ และคณะ (2551) ศึกษาบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช จังหวัดตาก พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่าง

ชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน และการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง

วิชานุกุล บุญเลิศ (2552) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกร โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข ที่ 10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกร โรงพยาบาลชุมชนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษารายด้านพบว่า มีเพียง 1 ด้านที่อยู่ในระดับสูง คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน และสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

สุเทพ ปัญญา (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลแม่สาย จังหวัดเชียงราย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษารายด้านพบว่า มีเพียง 2 ด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน และด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน สิทธิส่วนบุคคล และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

สุดตา เสนารินทร์ (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดมหาสารคาม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษารายด้านพบว่า มีเพียง 1 ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง