


คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง  
อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง

สมจิตร วงศาโรจน์


งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
กันยายน 2559  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ สมจิตร วงศาโรจน์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

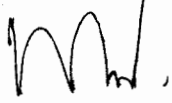
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ)

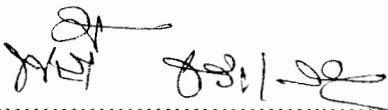
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
.....ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ)

  
.....กรรมการ  
(ดร.วิชัย จงโชติชวัลย์)

  
.....กรรมการและเลขานุการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
.....คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนีย์ ธารเสนา)

วันที่ 1 เดือนกันยายน พ.ศ. 2559

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี สำเร็จลงได้ด้วยความสำเร็จจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ ในฐานะที่ปรึกษางานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่จะศึกษา และการตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำแก้ไข และรองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ดร.วิชัย จงโชติชัยवाल และอาจารย์พรเทพ นามกร ในฐานะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการดำเนินงานนิพนธ์ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษางานนิพนธ์ครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรในกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม และได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่ได้เป็นประโยชน์ ตลอดจนขอขอบคุณที่มีใจเอื้อนาม ณ ที่นี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินงานนิพนธ์ครั้งนี้ และครอบครัวของผู้วิจัย ที่ให้การสนับสนุน

สมจิตร วงศาโรจน์

58930137: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน

สมจิตร วงศาโรจน์: คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง (QUALITY OF WORK LIFE AMONG PERSONNEL WORKING FOR DIRECTING DIVISION, KLAENG HOSPITAL, AMPHOE KLAENG, RAYONG PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ชินรัตน์ สมสืบ, ปร.ด. 94 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และประเภทที่พักอาศัย โดยวิธีการเก็บข้อมูลจาก ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรในกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean)

ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคมเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร และอันดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า เพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเพศหญิง บุคลากรที่มีอายุ 36-45 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าช่วงอายุอื่น บุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าสถานภาพการสมรสอื่น บุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ปวช. มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าระดับการศึกษาอื่น บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าประเภท สายงานอื่น บุคลากรที่มีอายุราชการ 5-10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าอายุราชการอื่น บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ารายได้ต่อเดือนอื่น บุคลากรที่อยู่บ้านพักของราชการ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าที่พักรอื่น

58930137: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ PERSONNEL

SOMJIT WONGSAROJ: QUALITY OF WORK LIFE AMONG PERSONNEL WORKING FOR DIRECTING DIVISION, KLAENG HOSPITAL, AMPHOE KLAENG, RAYONG PROVINCE. ADVISOR: CHINNARAT SOMSUEB, Ph.D. 94 P. 2016.

The purposes of this study were to examine a level of quality of work life among 50 personnel working for Directing Division in Klaeng Hospital, Amphoe Klaeng, Rayong Province and to compare their level of opinions as classified by gender, age, marital status, educational level, type of work, work length, amount of income, and type of accommodation. To compare the level of opinions, a comparison of means was administered.

The results of this study revealed that the level of quality of work life among 50 personnel working for Directing Division in Klaeng Hospital, Amphoe Klaeng, Rayong Province was found at a moderate level. Specifically, the aspect of quality of work life in relation to pride in organization that benefits society was rated at the highest level, followed by the aspects relating to organizational acceptance and participation, self-development, balance between personal life and work, rights and democracy in organization, safe and hygiene working environment, and adequate and fair compensation. All of these aspects of quality of work life were rated at a moderate level, except for that of organizational pride that was rated at a high level.

Based on the results from the comparison, it was shown that the subjects who were single had a higher level of quality of work life than that of other age groups. Also, the subjects, holding a secondary school certificate/ lower vocational certificate, had a higher level of quality of work life than that of other groups, especially those who were permanent hired workers. Finally, the subjects, residing in government housing and with work length of 5-10 years and amount of monthly income of 15,001-20,000 baht, had a higher level of quality of work life than that of other groups

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	7
ข้อมูลทั่วไป โครงสร้างและหน้าที่ของโรงพยาบาลแก่ง.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	37
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	38
เกณฑ์การแปลผล.....	39
4 ผลการวิจัย.....	40
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	40

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจ ด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี.....	42
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจ ด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตาม สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	52
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	68
สรุปผลการวิจัย.....	68
อภิปรายผล.....	71
ข้อเสนอแนะ.....	77
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก.....	86
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	95

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	อัตราค่าจ้างของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี..... 23
2	สรุปการอ้างอิงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระที่ศึกษา..... 34
3	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามกลุ่มงาน..... 36
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล..... 40
5	ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวม..... 42
6	ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม..... 43
7	ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ..... 45
8	ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน..... 46
9	ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน..... 47
10	ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร..... 48
11	ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร..... 49



## สารบัญญัตราง

ตารางที่	หน้า	
12	ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกา่ง จังหวัดระยอง ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน.....	50
13	ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกา่ง จังหวัดระยอง ด้านความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม.....	51
14	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกา่ง จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ.....	52
15	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกา่ง จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ.....	54
16	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกา่ง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	56
17	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกา่ง จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	58
18	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกา่ง จังหวัดระยอง จำแนกตามประเภทสายงาน.....	60
19	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกา่ง จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุราชการ.....	62
20	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกา่ง จังหวัดระยอง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	64

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดราชบุรี จำแนกตามประเภทที่พักอาศัย.....	66

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2 โครงสร้างโรงพยาบาลศูนย์/ โรงพยาบาลทั่วไป.....	21
3 โครงสร้างกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ สังกัดโรงพยาบาลศูนย์/ ทั่วไป.....	22

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มีปัจจัยในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่ดี มีความสำคัญลำดับต้นขององค์กร ดังคำกล่าว คนนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กรที่สามารถสร้างคุณูปการแก่องค์กรอย่างมหาศาล และการที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ต้องเพิ่มความรู้ความสามารถนั้น มีปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยในด้านผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กรที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและหาแนวทางแก้ไข ให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ และสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานแล้วก็จะเกิดความตั้งใจในการทำงาน เต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิดของตน สนองต่อความต้องการของหน่วยงาน (สุรชัย แก้วพิกุล, 2552, หน้า 1)

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ และมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรขององค์กรต่าง ๆ เป็นอย่างมาก เช่น การบริหารเงินเดือน การพัฒนาโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน สวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัยในการทำงาน การมีพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในองค์กร แต่ยังส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานอีกด้วย (McHugh, 1999 อ้างถึงใน มาลินี ธรรมบุตร, 2550, หน้า 2)

โรงพยาบาลแกลง อำเภอแกลง จังหวัดระยอง เป็นส่วนราชการในราชการบริหาร ส่วนภูมิภาค สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข มีบุคลากรมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับส่วนราชการอื่นในอำเภอแกลง จังหวัดระยอง ซึ่งส่วนใหญ่บุคลากรเป็นข้าราชการพลเรือนสายวิชาชีพที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพเฉพาะด้าน นอกจากโรงพยาบาลมีบุคลากรกลุ่มสายวิชาชีพหลักแล้ว โรงพยาบาลยังมีบุคลากรกลุ่มสายสนับสนุน โดยจัดแบ่งเป็นกลุ่ม ๆ ได้แก่ กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานการเงิน กลุ่มงานบัญชี กลุ่มงานโครงสร้างพื้นฐานและวิศวกรรมทางการแพทย์ และกลุ่มงานพัสดุ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรในภาครัฐให้นานที่สุด มิฉะนั้น บุคลากรเหล่านั้นอาจรู้สึกไม่เป็นสุขกับชีวิตและออกจากองค์กร เพื่อไปแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่าให้กับชีวิตตนเอง

ท่ามกลางกระแสของการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน และการสร้างความสมดุลระหว่างงานกับการใช้ชีวิต

โรงพยาบาลแกลง อำเภอแกลง จังหวัดระยอง มีการบริหารงานบุคลากรที่ต้องคำนึงถึง โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค ซึ่งต้องได้รับ โดยเท่าเทียมกัน นั่นคือ นโยบายหนึ่งของโรงพยาบาลที่ควรจัดให้กับบุคลากรและสวัสดิการที่บุคลากรได้รับ ควรไม่แตกต่างกันทุกกลุ่มสายงานและประเภทสายงาน จึงต้องมีการจัดสวัสดิการที่ดี ซึ่งจะต้องประกอบด้วย ความเสมอภาค การสร้างขวัญและกำลังใจ การตอบสนองความต้องการ และหลักแห่งความยุติธรรม เพราะการจัดสวัสดิการที่ดีจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อให้โรงพยาบาลจะได้ทั้งคนดี คนเก่ง ไว้ได้มากที่สุด พร้อมทั้งเป็นการบำรุงรักษาบุคลากร ให้มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน อันจะมีผลทำให้งานเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

จากเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแกลง อำเภอแกลง จังหวัดระยอง เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งในปัจจุบันมีบุคลากรของกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแกลง เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาโรงพยาบาลจำนวน 93 คน และในขณะเดียวกันก็มีการรับสมัครบุคลากรเพื่อทดแทนอัตราข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่เกษียณเพิ่มมากขึ้น ยิ่งเป็นผลให้การจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ควรได้รับความสำคัญ เพราะบุคลากรเหล่านี้มีความสำคัญต่อการบริหาร โรงพยาบาลแกลง อำเภอแกลง จังหวัดระยอง การจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงานและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการที่จัดให้ในรูปแบบของตัวเงิน ไม่ใช่ตัวเงิน สวัสดิการการจูงใจต่าง ๆ ส่วนสำคัญทั้งสิ้น โรงพยาบาลแกลง อำเภอแกลง จังหวัดระยอง เห็นความสำคัญและควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อทราบระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ในปัจจุบัน ซึ่งจะช่วยให้ส่วนราชการและผู้บริหารได้ทราบสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัด และสามารถวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และตรงตามความต้องการ อันจะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีขวัญกำลังใจ มีความผูกพันกับองค์กร และทุ่มเทผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องต่อไป

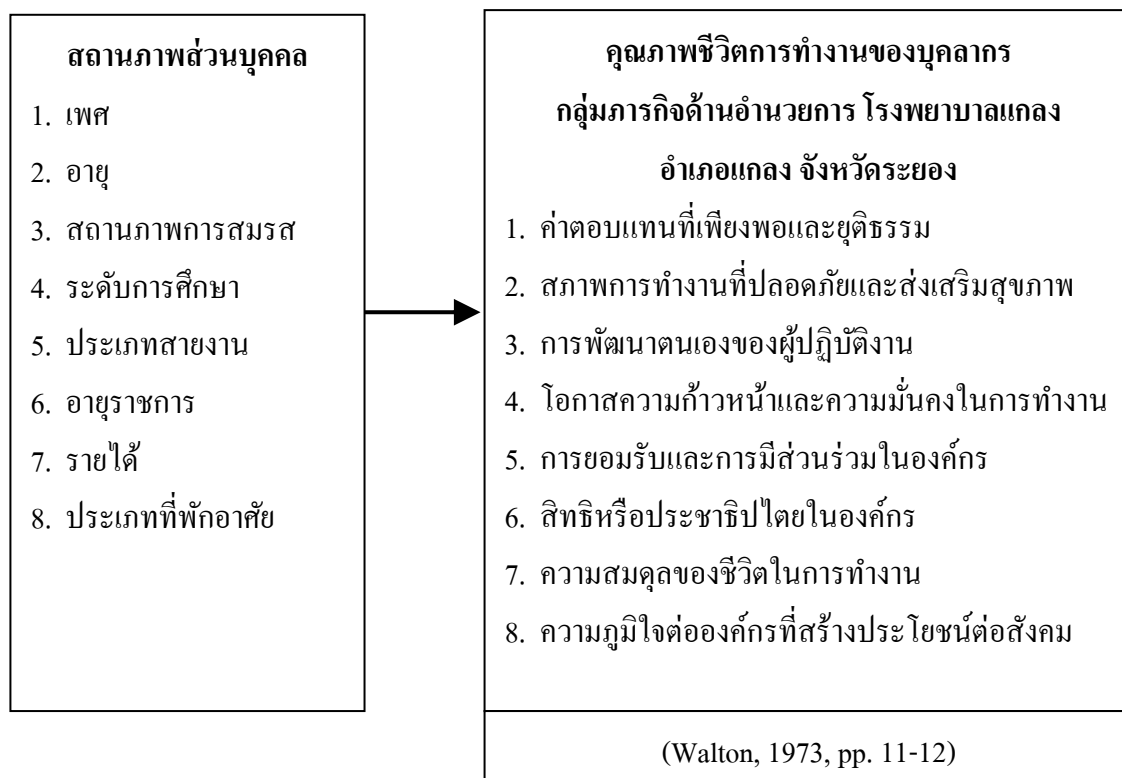
จากความสำคัญและปัญหาที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแกลง อำเภอแกลง จังหวัดระยอง เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน การดำรงตำแหน่ง อายุราชการ รายได้ และประเภทที่พักอาศัย

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษาต้องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 8 ด้าน ซึ่งสามารถแสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนาจการโรงพยาบาลแกลง อำเภอกาญจนาภิเษก จังหวัดระยอง แล้วนำไปปรับปรุงพัฒนาให้เหมาะสมต่อไป
2. ทราบผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนาจการโรงพยาบาลแกลง อำเภอกาญจนาภิเษก จังหวัดระยอง

## ขอบเขตการวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนาจการโรงพยาบาลแกลง อำเภอกาญจนาภิเษก จังหวัดระยอง ตามแนวคิดของ Walton

### 1. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

#### 1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่

- 1.1.1 เพศ
- 1.1.2 อายุ
- 1.1.3 สถานภาพการสมรส
- 1.1.4 ระดับการศึกษา
- 1.1.5 ประเภทสายงาน
- 1.1.6 อายุราชการ
- 1.1.7 รายได้ต่อเดือน
- 1.1.8 ประเภทที่พักอาศัย

#### 1.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

- 1.2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 1.2.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 1.2.3 การพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน
- 1.2.4 โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
- 1.2.5 การยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร
- 1.2.6 สิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร
- 1.2.7 ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน
- 1.2.8 ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม

### ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มภารกิจ ด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ปี พ.ศ. 2559 จำนวนทั้งหมด 50 คน (โรงพยาบาลแก่ง, 2559)

### ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาตอบกรอบแนวคิดในการวิจัยของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ในช่วงเดือน มีนาคม-สิงหาคม พ.ศ. 2559 รวมระยะเวลา 5 เดือน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากรในกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือน ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข หรือจากเงินบำรุงของโรงพยาบาล

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากร กลุ่มภารกิจ ด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย มีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ และมีความสุขในการทำงาน

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีการจัดสวัสดิการที่พอกาัยและสวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิต ตามมาตรฐานของสังคม และยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ต้องมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

การพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมี ความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพัฒนา ความสามารถของตนเอง และใช้ความสามารถนั้นอย่างเต็มที่



โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การสนับสนุนให้บุคลากร มีความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รับผิดชอบงานสูงขึ้น เกิดความมั่นคงในตำแหน่ง โดยการให้ความสำคัญแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์กร และมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งในเรื่องรายได้และตำแหน่งงาน

การยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ในกลุ่มผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสารภายในกลุ่ม และบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงความรู้สึกการเป็นเจ้าขององค์กร

สิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง สิทธิในเรื่องส่วนตัว อิสระในการพูด การมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการยอมรับความคิดเห็นด้วยบรรยากาศขององค์กรที่มีความเสมอภาคและยุติธรรม และมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเหมาะสม

ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน หมายถึง การแบ่งเวลาในสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลาการทำงาน เวลาส่วนตัว และเวลาให้กับสังคม โดยไม่ทุ่มเทเวลาด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป

ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ความรู้สึกที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความรู้สึกต่อลักษณะงานขององค์กรที่ดี ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติ

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง” ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมารวบรวมสรุปเป็นสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 1.1 แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 1.2 ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 1.3 องค์ประกอบและเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิต
  - 1.4 ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ข้อมูลทั่วไป โครงสร้างและหน้าที่ของโรงพยาบาลแก่ง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้เริ่มขึ้นในระหว่างปี ค.ศ. 1960-1970 โดยเป็นการศึกษาของนักจิตวิทยาที่สืบเนื่องจากความไม่พอใจของพนักงานต่อระบบการทำงานในอาชีพของตนเอง และต่อมาในปี ค.ศ. 1972 ในการสัมมนาระหว่างชาติที่กรุงนิวยอร์ก ได้มีการเสนอแนวคิดใหม่เรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life: QWL) หลังจากนั้นแนวคิดนี้ก็แพร่กระจายไปทั่วโลก ปัจจุบันประเทศต่าง ๆ ได้พยายามเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อลดความตึงเครียดทางจิตใจของลูกจ้าง และเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ประเทศที่ทดลองใช้แนวคิดนี้อย่างจริงจังคือ สหรัฐอเมริกา สวีเดน และญี่ปุ่น

#### แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานมีรากฐานมาจากทฤษฎี 3 สำนัก ดังนี้

1. สำนัก “การจัดการแนวมนุษยสัมพันธ์” เชื่อว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดในระบบการทำงานไม่ใช่เป็นเรื่องเศรษฐกิจหรือวัตถุอย่างใด หากแต่เป็นปัจจัยมนุษย์ ความสัมพันธ์ของลูกจ้าง

มีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่ม นอกจากนี้การจัดการแบบประชาธิปไตย  
ย่อมดีกว่าเผด็จการหรืออำนาจนิยม เพราะส่งผลเชิงบวกต่อการทำงานของลูกจ้าง

2. สำนักที่เน้นเรื่อง “ระบบสังคมและเทคนิค” ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี  
ส่งผลเชิงลบต่อระบบการทำงานภายในองค์กร ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับระบบเสียใหม่  
เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจและให้แรงกระตุ้นในการยกระดับประสิทธิภาพของงาน

3. สำนัก “ประชาธิปไตยแรงงาน” แนวสแกนดิเนเวีย ย้ำว่าสภาพแรงงานต้องเข้าไป  
มีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการทำงานภายในองค์กร รวมทั้งขยายขอบเขตไปยังระดับชาติอีกด้วย  
(ปรีชา เปี่ยมพงษ์สานต์, 2535, หน้า 23-25)

จากรากฐานของทฤษฎีสำนักรู้สึกว่าข้างต้น จะพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of  
working life) เป็นความรู้สึกเฉพาะของแต่ละคนที่มีต่องาน เพราะความต้องการที่แตกต่างกันไป  
ซึ่งลักษณะเป็นนามธรรม อย่างไรก็ตาม ได้มีผู้ทำการศึกษาเพื่อกำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน  
แล้วใช้เป็นเกณฑ์ตัดสิน เมื่อบุคคลใดมีชีวิตการทำงานตามลักษณะตัวบ่งชี้มาเป็นลำดับ โดยเริ่มจาก  
การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงาน ในปี ค.ศ. 1927-1932 ในการศึกษาที่เรียกว่า ฮอว์ธอร์น  
(Hawthorne study) ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical  
environment) กับผลผลิตจากการทำงาน (Productivity)

ต่อมาในปี ค.ศ. 1950-1960 แนวคิดได้ขยายกว้างขึ้น โดยนักวิจัยได้มีการศึกษาความสัมพันธ์  
ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลผลิต ซึ่งมีการส่งเสริมให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน  
ปี ค.ศ. 1960-1970 โดยเพิ่มเรื่องการมีโอกาสในการทำงานที่เสมอภาคและแบบแผนการทำงาน  
ที่เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และตั้งแต่ประมาณปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา ก็มีการศึกษาเกี่ยวกับ  
เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยมุ่งไปที่ประสิทธิผลขององค์กรและการเพิ่มประสิทธิภาพ  
โดยธรรมชาติของบุคคลทั้งร่างกายและจิตใจ (Nadler & Gladstein, 1982, p. 256)

แนวความคิดปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อตัวบุคลากร  
ที่ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร (Organizational development)  
และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) ซึ่งผู้บริหารควรรู้ให้ความสนใจ  
เนื่องจากบุคคลในองค์กรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่องค์กรมีอยู่ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน  
จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี เมื่อบุคลากรได้รับความพึงพอใจ  
ในการสนองความต้องการที่สำคัญในการทำงาน อันจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรสามารถ  
บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยความเห็นของนักวิชาการ  
หลายท่าน เช่น

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529, หน้า 120) เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาการทำงานให้สูงขึ้น

คณัย เทียนพุด (2540, หน้า 18) เสนอว่าคนหรือมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร สามารถใช้ขีดความสามารถที่มีอยู่นำองค์กรไปจนประสบความสำเร็จได้

สันติ บางอ้อ (2540, หน้า 39-40 อ้างถึงใน บันลือศักดิ์ ศรีระสร, 2546) กล่าวว่า คนเราสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้นั้นจะต้องมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน ส่วนปัจจัยภายนอก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงาน

Dressler (1991, p. 4) เสนอแนวคิดว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน จะทำให้พนักงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร (Culture) เกิดขวัญกำลังใจ (Morale) และเกิดผลดี ในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์กร (Psychological environment)

Gordon (1991, pp. 635-637) ให้แนวคิดว่าการส่งเสริมสุขภาพชีวิตการทำงาน จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐานของงาน และระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลที่สอดคล้องกับกระบวนการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ชี้ให้เห็นว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) กับผลการทำงาน (Productivity) และมีพัฒนาการศึกษาในปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน ที่มีส่วนในการพัฒนาองค์กร (Organizational development) และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) เช่น การสร้างโอกาสในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และทำให้คนมีความภูมิใจในงาน ซึ่งเมื่อคนมีความสุขกับการทำงานก็จะส่งผลให้งานสำเร็จ และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น การศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาชีวิตคนและประสิทธิภาพของงานที่นำไปสู่ การพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### **ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน**

การนิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นเรื่องของค่านิยมและมาตรฐาน ที่ขึ้นอยู่กับบริบททางวัฒนธรรมของผู้คน ดังนั้น บางสังคมนิยมเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานอาจเกี่ยวกับ

การมีความมั่นคงเพิ่มขึ้น ขณะที่บางสังคมอาจเกี่ยวกับความท้าทายและความเป็นอิสระมากขึ้น หรือมีรูปแบบการบริหารที่เป็นประชาธิปไตยมากขึ้น (Hofstede, 1984, p. 398)

“คุณภาพชีวิตการทำงาน” (Quality of working life) มาจากความหมายคำว่า “คุณภาพชีวิต” (Quality of life) และ “การทำงาน” (Working) โดยมีผู้ให้นิยามไว้หลากหลายความหมาย และมีพัฒนาการของความหมายที่น่าสนใจ ซึ่งมีผู้วิจัยได้นำเฉพาะความหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเรียงลำดับตามความหมายที่สอดคล้องกับงานวิจัยนี้

Walton (1973, p. 12) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่มีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมถึงความต้องการและปรารถนา ให้ชีวิตของบุคคลในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

Davis (1977) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปฏิบัติกับสิ่งแวดล้อมโดยรวมในการทำงาน โดยเน้นที่เกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ที่มักจะถูก ละเลยจากปัจจัยปัญหาทางเศรษฐกิจในการออกแบบการทำงาน

Delamotte and Takezawa (1984, pp. 3-4) ได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิต การทำงานไว้หลายแง่มุมที่สำคัญ คือ

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์การบริหาร ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร ซึ่งล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับบุคลากร

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในความหมายอย่างแคบ คือ ผลดีของงานที่มีผลต่อบุคลากร ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับพิจารณา เป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของบุคลากรในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมหนึ่งที่ครอบคลุมถึงวิธีการหรือเทคโนโลยี หรือแนวปฏิบัติสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งองค์กรและปัจเจกบุคคล

Schermerhorn (1973, p. 5) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง กับคุณภาพประสบการณ์ที่มนุษย์ได้ในสถานที่ทำงาน สอดคล้องกับ Arnold and Feldman (1986, pp. 491-492) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ คุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และสภาพแวดล้อมทุก ๆ อย่างในการทำงาน

Kast and Rosenzweig (1985) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคลว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แก้ไขปัญหา และการตัดสินใจในองค์กร

Kerce and Kewley (1993) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กลุ่มหรือวิธีการหรือเทคโนโลยีในการทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานและอำนวยความสะดวกให้ผลผลิตมากขึ้น และพนักงานมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ไปที่ตัวพนักงานมากกว่าการบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การปรับเปลี่ยนระบบงาน การทำงานให้น่าสนใจ การใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการให้รางวัล และการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้น คุณภาพชีวิตของคนในองค์กร จึงประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ลักษณะงาน ความผูกพันกับงาน

Cascio (2003, p. 23) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้สองแนวทาง คือ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการที่องค์กรกำหนดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ 2) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าพวกเขามีความปลอดภัย ได้รับการตอบสนองความต้องการและความสามารถที่จะเติบโตและพัฒนาในฐานะที่เป็นทรัพยากรบุคคลในองค์กร

เอ็ดมอนด์ สิริมหามงคล (2549) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะงานที่มีคุณค่าและคุณภาพที่ดีต่องาน ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในงานที่เหมาะสมและปลอดภัย มีอิสระในด้านความคิด ได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างพอเพียง มีความยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และสังคม ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข อันนำไปสู่คุณค่าของตนเองและครอบครัว

จากความหมายข้างต้น ผู้ศึกษาขอสรุปความหมายของ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยรวมในการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาดีของบุคคล โดยพิจารณาในองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน ลักษณะองค์กร อันจะทำให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของงานต่อไป

#### **องค์ประกอบและปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน**

องค์ประกอบหรือตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีลักษณะเชิงนามธรรม อาจหมายรวมถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้ พฤติกรรม ทัศนคติ ตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์กรนั้น ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน นักวิจัยได้กำหนดตัวชี้วัดนี้หรือองค์ประกอบที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายและข้อสมมติฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับค่านิยม

ที่นักวิจัยใช้ในการศึกษา ตลอดจนขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องของปัญหาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่ในขณะนั้น เนื่องจากแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานมีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย และพบว่าคำนิยามหนึ่งมีขอบเขตกว้างขวาง ไม่ชัดเจน คลุมเครือ จึงทำให้เกิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นตัวชี้วัดที่หลากหลายคล้ายๆ กัน ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลากหลายท่านดังนี้

Walton (1976, pp. 12-15) ได้ชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบของการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนในการทำงานจะต้องมีความเพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คำว่ามีความเพียงพอ นั้น หมายความว่า เป็นความเพียงพอที่จะดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผล และความยุติธรรมนั้นเป็นเรื่องของตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน จะต้องได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากัน
2. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Safe and healthy working conditions) ไม่ก่อให้เกิดอันตรายและความเจ็บป่วยกับพนักงาน
3. เป็นการเปิดโอกาสสำหรับการพัฒนาและการให้ความสามารถของพนักงาน (Opportunity for developing and using human capacity) โดยให้มีการพัฒนาและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ รวมทั้งการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติด้วย
4. สร้างโอกาสในการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน (Opportunity for continued growth and security) ซึ่งหมายถึงว่า เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน ให้โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งและให้หลักประกันของความมั่นคงในการทำงานด้วย
5. เป็นการทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ (A Feeling to belonging) กล่าวคือ จะต้องสร้างให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน และทำให้บรรยากาศในการทำงานปราศจากการมือคดและการทำงานซึ่งกันและกัน
6. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของพนักงาน (Employee rights) ซึ่งหมายถึง สิทธิในเรื่องส่วนตัวอิสระในการพูด และรวมถึงสิทธิที่พึงได้รับจากองค์กรอย่างเสมอภาคกันด้วย เช่น เรื่องการอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์ เป็นต้น
7. เกี่ยวกับงานและขอบเขตของชีวิตส่วนตัว (Work and total life space) บัญญัติประการนี้หมายถึงว่า ลักษณะของการทำงานมีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานหรือไม่ เช่น บทบาทต่อครอบครัว เป็นต้น การทำงานล่วงเวลาหรืองานที่ต้องเดินทางไปต่างจังหวัดเป็นประจำ

อาจจะมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในครอบครัวของพนักงานก็ได้ ดังนั้น ควรจะมีการสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัวของพนักงานให้ดี

8. เกี่ยวกับลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์กับสังคม (Social relevance of work life) หมายถึง พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกที่ องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมหรือกิจกรรมขององค์กร ให้ประโยชน์กับสังคม ซึ่งทำให้พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

Huse and Cummings (1985, pp. 199-200) ได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีลักษณะต่าง ๆ 8 ประการ ได้แก่

1. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

2. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามี ความเหมาะสมเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจาก ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติ ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ ของผู้ร่วมงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจาก การแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรม ในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับความเคารพในสิทธิ และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กร มีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคล มีความสมดุลในช่วงชีวิต ระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน ช่วงเวลาที่ได้คลายเครียด จากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ



8. ความภูมิใจในองค์กร (Organization pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Lewin (1981, pp. 47-51) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and benefit)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การได้รับการยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervisor)
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of resources to work done)
10. ความอาวุโส (Seniority in employment)

Delamotte and Takezawn (1984 อ้างถึงใน ผจกญ เฉลิมสาร, 2540) ได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 มิติ คือ

1. Traditional goals หมายถึง เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นปัญหา มาช้านานแล้ว เช่น เรื่องชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานที่ควรแก้ไขเพื่อสุขภาพชีวิตที่ดีของคนงาน โดยการใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาในส่วนดังกล่าว

2. Fair treatment at work หมายถึง ความต้องการของคนงานที่ต้องการให้มีความยุติธรรมจากจุดมองทั้งในแง่บุคคลในองค์กรและกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม

3. Influence of decisions คือ การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจ อันเป็นการนำการพัฒนาบางอย่างมาใช้เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแปลกแยกที่เนื่องมาจากจากการขาดอำนาจในการต่อรองของคนงาน

4. Challenge of work content เป็นความสัมพันธ์ในอีกแง่มุมหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งก็คือ โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ๆ ของคนงานนั่นเอง

5. Work life คือ การทำงานเป็นการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของคน ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อครอบครัวและสังคมของงาน

Kast and Rosenzweig (1985) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตไว้ 7 ประการ คือ

1. ลักษณะงานที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี (Dignity and respect)
2. มีการปกครองตนเอง (Self control and authomy)
3. ได้รับการยอมรับ (Recognity)
4. การได้รับรางวัล (Reword)
5. โอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้า (Opportunity to develop)
6. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ (Source of pride)
7. ความมั่นคงในงาน (Job security)

Cascio (1989) กล่าวถึงประเด็นสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถาบันการทำงานสหรัฐอเมริกา จะต้องประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทน
2. ประโยชน์ของลูกจ้าง
3. ความมั่นคงในงาน
4. การเลือกเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม
5. ความเครียดในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
7. การปกครองแบบประชาธิปไตย
8. การแบ่งปันผลกำไร
9. สิทธิในการรับเบี้ยบำนาญ
10. โครงการส่งเสริมสวัสดิการของการปฏิบัติงาน
11. ใน 1 สัปดาห์ ทำงาน 4 วัน

Desslers (1991, p. 4) ได้เสนอเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย
3. ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงในการทำงาน
5. การควบคุมและอำนาจการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง
7. ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงานที่ทำ
8. โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบ

9. มีความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศองค์กร

10. การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

Gordon (1991, p. 635) ได้เสนอเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย
3. โอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. ระดับความพึงพอใจในความต้องการทางสังคมในที่ทำงาน
5. สิทธิของพนักงาน
6. ปัญหาจากการใช้เวลาในชีวิตส่วนตัวและชีวิตในการทำงาน
7. งานและประโยชน์ต่อสังคม

Kerce and Kewley (1993, p. 194) เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีองค์ประกอบ

4 ประการ คือ

1. ความพึงพอใจในงาน โดยรวม (Overall job satisfaction)
2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (Facet satisfactions)
  - 2.1 ค่าจ้าง (Pay)
  - 2.2 ผลตอบแทน (Benefits)
  - 2.3 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working condition)
  - 2.4 โอกาสที่จะก้าวหน้า (Chances for advancement)
  - 2.5 ความมั่นคงในงาน (Job security)
  - 2.6 เพื่อนร่วมงาน (Coworkers)
  - 2.7 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical surrounding)
  - 2.8 ทรัพยากรและเครื่องมือ (Resources and equipment)
  - 2.9 โอกาสที่จะพัฒนาทักษะ (Chance to develop skills)
  - 2.10 การนิเทศงาน (Supervision)
  - 2.11 โอกาสในการเจริญงอกงามและพัฒนาส่วนบุคคล (Opportunity for personal growth and development)
3. คุณลักษณะงาน (Job characteristics) ได้แก่
  - 3.1 ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety)
  - 3.2 เอกลักษณ์ของงาน (Task identity)
  - 3.3 ความสำคัญของงาน (Task significance)

3.4 ความเป็นอิสระ (Autonomy)

3.5 ผลป้อนกลับ (Feedback)

4. ความเกี่ยวข้องของผู้พันกับงาน (Job involvement)

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535, หน้า 38-39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 16 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
9. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
10. ผลสะท้อนกลับความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
11. อำนาจหน้าที่ในงาน
12. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
14. มีอนาคต
15. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
16. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 7-12) ได้ให้แนวคิดกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and fair pay)
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefit)
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ (Safe and healthy environment)
4. ความมั่นคงในงาน (Job security)
5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (Free collective bargaining)
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and development)
7. บูรณาการสังคม (Social intergration)

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation)
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at work)
10. เวลาว่างชีวิต (Total life space)

สมยศ นาวิการ (2533, หน้า 6) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย

1. ความมั่นคง
2. ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน
4. งานที่น่าสนใจและท้าทาย
5. การมอบหมายงานหลายด้าน
6. การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและตนเอง
7. ความท้าทาย
8. ความรับผิดชอบ
9. โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต
10. การรู้ผลปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น
11. อำนาจหน้าที่
12. การยกย่อง
13. งานที่ท้าทาย

#### ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Gordon (1991, pp. 635-636) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร

Schuler, Beutell, and Youngblood (1989, p. 49) กล่าวสรุปถึงประโยชน์คุณภาพชีวิตการทำงานว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานน้อยลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนด้านประกันสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องจากประสิทธิภาพการทำงาน

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากและความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนร่วมในการทำงานเพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร

7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จาการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

Hackman and Suttle (1977, p. 9) กล่าวว่าไว้ว่าประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผลต่อการทำงานอย่างมาก ได้แก่

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน)
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมเรื่องของสุขภาพกาย สุขภาพจิต การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคล ที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริม ให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

Dessler (1991, p. 4) กล่าวว่าไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดี ต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร (Cultural organization) เกิดขวัญกำลังใจ (Morale) และเกิดผลดี ในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร (Psychological environment)

จากความคิดเห็นของนักวิชาการข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิต การทำงาน ซึ่งมีผลต่อพนักงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน จึงสามารถ กล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตมีผลดีต่อบุคคลากรในองค์กร ดังนั้น การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน จะช่วยให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาหรือการแก้ไขที่ตรงจุดมากที่สุด

## ข้อมูลทั่วไป โครงสร้าง และหน้าที่ของโรงพยาบาลเกลง

### ประวัติความเป็นมา

โรงพยาบาลเกลงแรกกำเนิดในปี พ.ศ. 2480 ครั้งแรกนั้นใช้ชื่อว่า สุขศาลาชั้นสองประจำ อำเภอเกลง ค่าก่อสร้างสุขศาลาชั้นสองสมัยนั้น ประมาณ 1,000 บาท และต่อมาเมื่อพลเมืองเพิ่มมากขึ้น ทางราชการของกรมอนามัยและพ่อค้าประชาชนได้เล็งเห็นความสำคัญในการเจ็บป่วยของประชาชน จึงได้ร่วมกันพิจารณาโดยการจัดหาที่ดินบริจาคประชาชน คือ นายป้อม ชื่อตรง และนางแปล่ม รัตนวิจิตร เป็นเนื้อที่ประมาณ 6 ไร่เศษ ซึ่งตั้งอยู่ในเขตเทศบาลตำบลทางเกวียน ในปัจจุบัน คือ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอแกลง สำหรับค่าก่อสร้างครั้งแรกเป็นไม้ชั้นเดียว 2 หลัง คือ เรือนผู้ป่วย ในอีก 1 หลัง มีห้องจ่ายยา ห้องตรวจโรค ห้องคลอด ห้องผ่าตัด ธุรการ และเรือนผู้ป่วยในอีก 1 หลัง และได้ทำพิธี เปิดเมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 มีแพทย์แผนปัจจุบัน 1 คน สารวัตรสุขภาพ 1 คน ผดุงครรภ์ 2 คน ไม่มีโรง มีเตียงผู้ป่วยใน จำนวน 10 เตียง ต่อมาในปี พ.ศ. 2516 ได้เป็นสถานีอนามัย ชั้นหนึ่งอำเภอแกลง เป็นหน่วยงานสังกัดกรมการแพทย์และอนามัย และได้รับงบประมาณบริจาค ประชาชนอีก 385,000 บาท ได้เริ่มก่อสร้างอาคารสำนักงานทางด้านทิศใต้ของอาคารเดิม เพิ่มเป็นตึกชั้นเดียว 1 ห้อง มีห้องปฏิบัติงานเป็นสัดส่วน อาคารไม้เดิม 2 หลัง เป็นที่พักผู้ป่วย แยกชาย-หญิง และในปีเดียวกันประชาชนในอำเภอแกลงได้ร่วมกันบริจาคจัดซื้อที่ดินเพิ่มเติมอีก ประมาณ 1 ไร่ 3 งาน

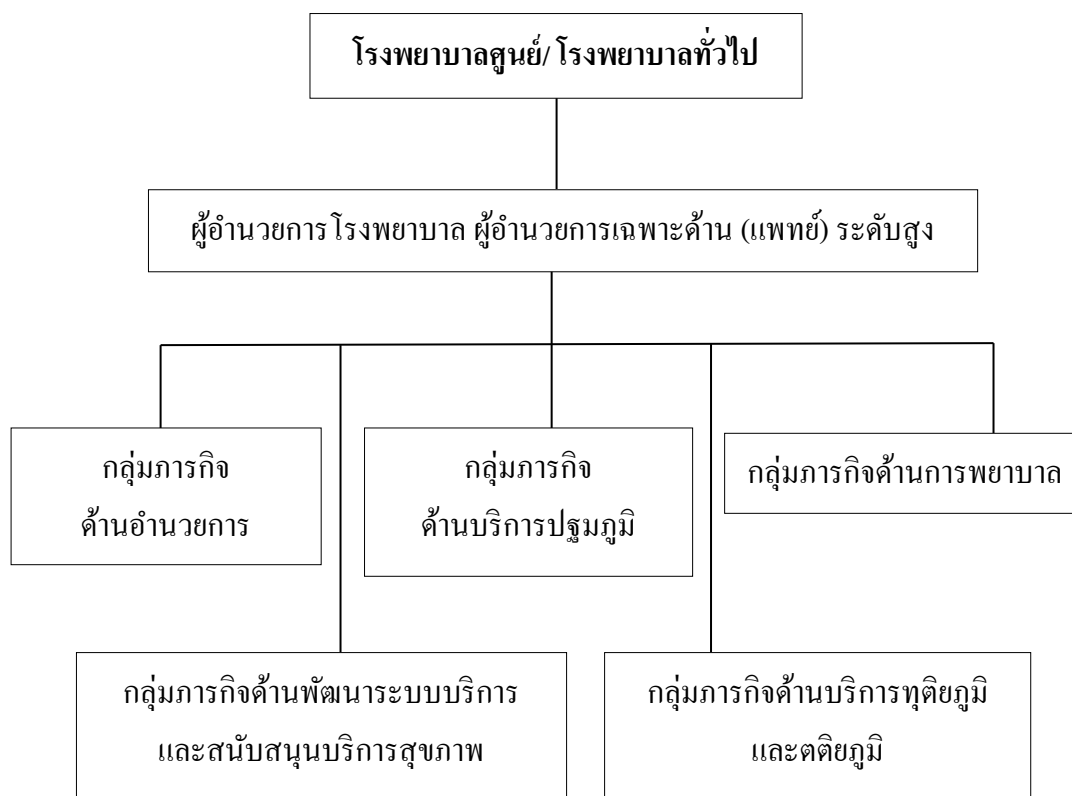
ในปี พ.ศ. 2518 สถานีอนามัยชั้นหนึ่งอำเภอแกลงได้เปลี่ยนเป็นศูนย์การแพทย์และอนามัย อำเภอแกลง และต่อมาอีกไม่นานนักก็เปลี่ยนชื่อเป็นโรงพยาบาลแกลง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดระยอง กองสาธารณสุขภูมิภาค และโอนเป็นสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2519 และตั้งแต่นั้นมากระทรวงสาธารณสุขได้จัดสรรงบประมาณ 110,000 บาท เพื่อทำการสร้างตึกผู้ป่วยนอกอีก 1 หลัง ในปี พ.ศ. 2521 ประชาชนได้เข้ามาใช้บริการมากขึ้น ตามลำดับ จนไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่มารับบริการทางกระทรวงสาธารณสุข จึงได้จัดสรรงบประมาณให้ก่อสร้างโรงพยาบาลแกลงแห่งใหม่ขึ้น เป็นโรงพยาบาลขนาด 30 เตียง ที่ถนนแหลมยาง หลักกิโลเมตรที่ 271 ซึ่งประชาชนในท้องถิ่นรวม 6 รายการ ได้ร่วมกันบริจาคที่ดิน จำนวน 44 ไร่ 3 งาน 74 ตารางวา อยู่ในที่ลุ่ม ให้ทำการก่อสร้างอาคารผู้ป่วยนอก 1 หลัง และผู้ป่วยใน 1 หลัง บ้านพักเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลอีก 15 หลัง โรงครัว โรงซักฟอก โรงสูบน้ำ หอถังสูง ระบบไฟฟ้าการก่อสร้างแล้วเสร็จ เมื่อวันที่ 14 มีนาคม พ.ศ. 2522 โดย ฯพณฯ รมต.สาธารณสุข นายแพทย์เสม พริ้งพวงแก้ว ทำพิธีเปิด จนในปี พ.ศ. 2525 ได้รับงบประมาณจากกระทรวงสาธารณสุข ยกฐานะเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง ต่อมาในปี พ.ศ. 2536 ได้รับบริจาคหอผู้ป่วย ขนาด 60 เตียง จากคณะสงฆ์และประชาชนอำเภอแกลง เปิดให้ใช้บริการปี พ.ศ. 2540

ต่อมาในปี พ.ศ. 2538 ได้รับงบประมาณในโครงการอีสเทิร์นซีบอร์ด จำนวน 65 ล้านบาท สร้างตึกอุบัติเหตุฉุกเฉิน 4 ชั้น และได้รับยกฐานะเป็นโรงพยาบาล 90 เตียง และเมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2558 โรงพยาบาลแกลงได้ยกฐานะเป็นโรงพยาบาลทั่วไป ขนาด 200 เตียง รับผิดชอบประชากร อำเภอแกลง และอำเภอเขาชะเมา 129,841 คน มีผู้ป่วยที่มารับบริการเฉลี่ยวันละ 865 ราย

### โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลทั่วไป

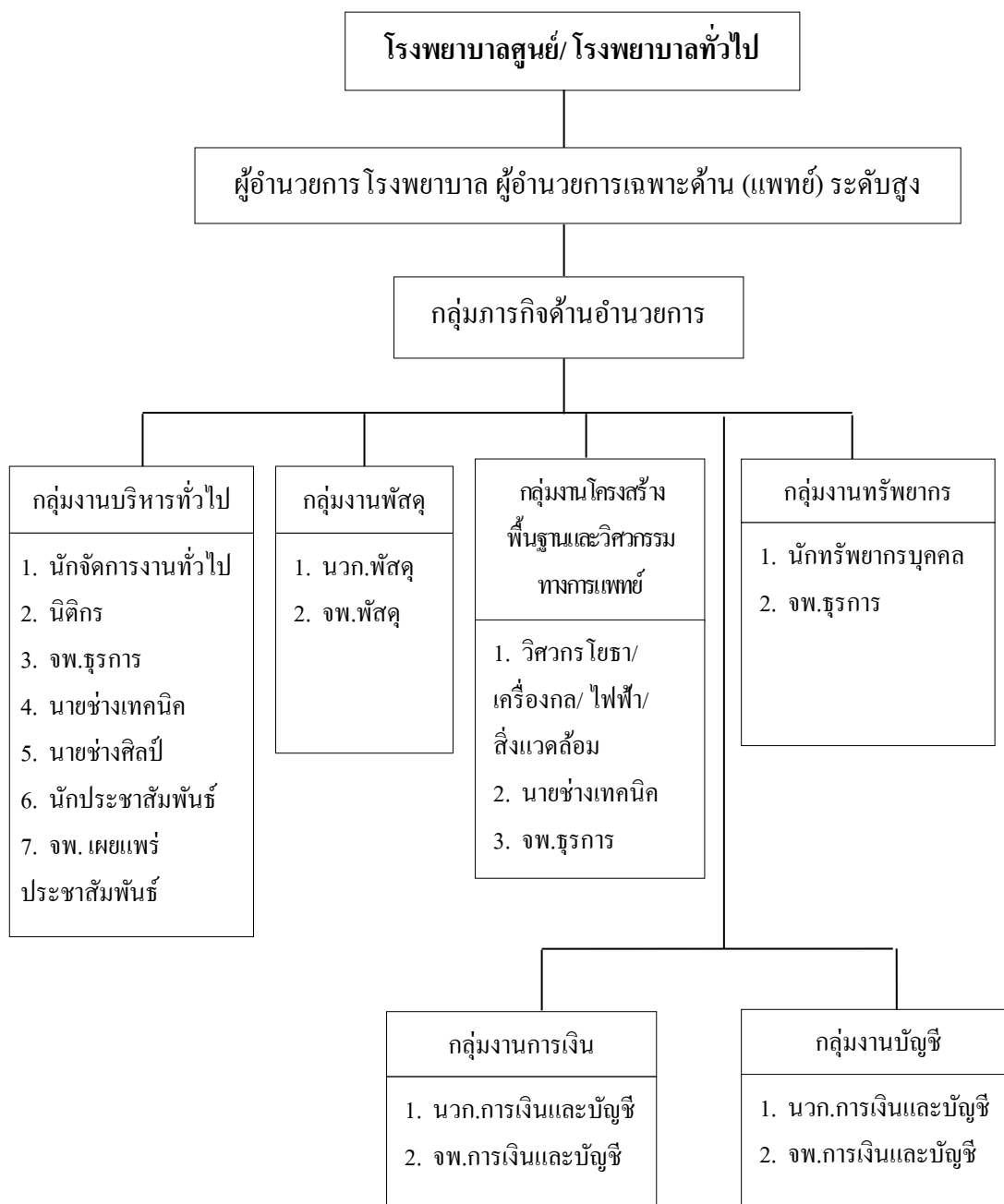
การกำหนดลักษณะโครงสร้างเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานของโรงพยาบาลแกลง จึงกำหนดโครงสร้างการบริหารงานภายใน ตามมติ อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ในการประชุมครั้งที่ 8/ 2558 เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 โครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ที่ สช 0201.032/ว 1122 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2558)



ภาพที่ 2 โครงสร้างโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป





ภาพที่ 3 โครงสร้างกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ สังกัดโรงพยาบาลศูนย์/ ทั่วไป

ตารางที่ 1 อัตรากำลังของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี (โรงพยาบาลแก่ง, 2559)

กลุ่มงาน	N
กลุ่มบริหารงานทั่วไป	21
กลุ่มงานพัสดุ	8
กลุ่มงานการเงิน	6
กลุ่มงานบัญชี	3
กลุ่มงานโครงสร้างพื้นฐานและวิศวกรรมทางการแพทย์	9
กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล	4
รวม	50

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงพยาบาลแก่ง

วิสัยทัศน์ “เป็น โรงพยาบาลคุณภาพ ผู้นำด้านอุบัติเหตุฉุกเฉิน”

#### พันธกิจ

1. จัดบริการด้านสุขภาพแบบองค์รวม โดยมุ่งเน้นการให้บริการด้านอุบัติเหตุฉุกเฉิน  
อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ
  2. พัฒนาความร่วมมือและสนับสนุนจัดบริการสุขภาพกับภาคีเครือข่ายบริการสุขภาพ
  3. พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ
  4. พัฒนาด้านวิชาการ งานวิจัย และสารสนเทศทางสาธารณสุข
- ประเด็นยุทธศาสตร์
1. พัฒนาการบริการด้านสุขภาพแบบองค์รวมตามมาตรฐานวิชาชีพ
  2. พัฒนาระบบบริการอุบัติเหตุฉุกเฉิน
  3. พัฒนาความร่วมมือและสนับสนุนการจัดบริการสุขภาพกับภาคีเครือข่ายบริการสุขภาพ
  4. พัฒนาคุณภาพด้านการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล  
ด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง และด้านการเงิน การบัญชี
5. พัฒนาด้านวิชาการ งานวิจัย และสารสนเทศทางสาธารณสุข

## เป้าประสงค์

1. เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงหลักประกันสุขภาพและได้บริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพมาตรฐาน
2. เพื่อให้ผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินได้รับบริการอย่างรวดเร็ว ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการให้บริการสุขภาพ
4. เพื่อให้การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง และด้านการเงิน การบัญชี

5. เพื่อให้องค์กรมีข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพ เข้าถึงได้สะดวก เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
ค่านิยมร่วม: “จิตบริการ ทำงานเป็นทีม”

เจ้่มมุ่ง: “มุ่งเน้นบริการผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน โดยทีมสหวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ  
บทบาทหน้าที่

บทบาทหน้าที่กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการและหน่วยงานที่อยู่ในความควบคุม กำกับ  
ดูแลของกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาบัง จังหวัดระยอง

**กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ** มีหน้าที่ความรับผิดชอบการบริหารจัดการทรัพยากร  
ของกลุ่มบริหารทั่วไป กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานการเงิน กลุ่มงานบัญชี กลุ่มงานพัสดุ  
กลุ่มงานโครงสร้างพื้นฐานและวิศวกรรมทางการแพทย์ เพื่อสนับสนุนการบริการให้บรรลุวัตถุประสงค์  
ของโรงพยาบาล

หน่วยงานที่อยู่ในความควบคุม กำกับ ดูแลของกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ

1. กลุ่มงานบริหารทั่วไป รับผิดชอบการบริหารจัดการทั่วไป ได้แก่
  - 1.1 งานธุรการทั่วไป มีหน้าที่จัดการระบบงานและสนับสนุนการปฏิบัติงาน  
ของงานต่าง ๆ ได้แก่ งานเลขานุการ งานเคหะบริการและอาคารสถานที่ งานบริการยานพาหนะ  
งานรักษาความปลอดภัย งานจัดการของเสีย งานประชาสัมพันธ์และบริการทั่วไป
  - 1.2 งานสารบรรณ มีหน้าที่จัดวางระบบสารบรรณตั้งแต่การรับคำสั่ง การจัดเก็บ  
และการทำลายให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
  - 1.3 งานนิติการ มีหน้าที่ให้คำปรึกษา ความเห็นตามกฎหมาย จัดทำ/ ตรวจสอบ  
นิติกรรมและสัญญา ดำเนินการทางวินัยและเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม งานรับเรื่องร้องเรียน  
ร้องทุกข์ งานดำเนินคดีอาญา คดีแพ่ง คดีปกครอง คดีตามกฎหมายคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข  
งานเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมาย งานดำเนินมาตรการทางปกครอง งานไกล่เกลี่ยข้อพิพาท  
งานความรับผิดชอบทางละเมิด งานด้านกฎหมายทั่วไปหรืออื่น ๆ

1.4 ชักฟอก มีหน้าที่บริการจัดการเครื่องนุ่งห่มของผู้ป่วยทุกประเภทให้มีความสะอาดเพียงพอ โดยจัดวางระบบของการส่งผ้า การซักผ้า การอบผ้า การเก็บรักษาผ้าและการบริการซักผ้าผู้ป่วย

2. กลุ่มงานพัสดุ รับผิดชอบควบคุมกำกับดูแลแผนกพัสดุ ควบคุมกำกับดูแลงานธุรการของฝ่าย งานการจัดซื้อ/ จัดจ้างงานบริหาร คลัง พัสตุ งานควบคุม จำหน่าย

3. กลุ่มงานโครงสร้างพื้นฐานและวิศวกรรมทางการแพทย์ รับผิดชอบ ดังนี้

3.1 Master plan อาคารสถานที่บริหารจัดการความพอเพียง พร้อมใช้ บำรุงรักษาอาคาร สิ่งแวดล้อม และภูมิทัศน์

3.2 แผนกซ่อมบำรุง ควบคุมกำกับดูแลงานซ่อมอุปกรณ์การแพทย์ งานช่างไฟฟ้า งานช่างโยธาและสุขาภิบาล งานช่างทำความเย็น งานช่างเครื่องกล งานช่างเชื่อม

4. กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล รับผิดชอบ ดังนี้

4.1 งานบรรจุ/ แต่งตั้ง/ อัตรากำลัง มีหน้าที่ คือ การบรรจุ/ การบรรจุกลับบุคคลเข้ารับราชการ จัดทำ ก.พ.7 และเพิ่มประวัติข้าราชการใหม่ การเปลี่ยนสายงานข้าราชการ/ การเลื่อนระดับ การบริหารจัดการตำแหน่งว่าง/ การจัดสอบตำแหน่งว่าง การประเมินบุคคลและผลงานทางวิชาการ การปรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิ การจัดทำคำสั่งรักษาการในตำแหน่งให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่/ มอบหมายหน้าที่ การลาศึกษาต่อ การลาออกจากข้าราชการ งานทะเบียนประวัติและบำเหน็จบำนาญ มีหน้าที่ คือ ตรวจสอบเกษียณอายุราชการ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการ/ ผู้ทำคุณประโยชน์ การดำเนินการเพื่อขอรับบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

4.2 การบริหารลูกจ้าง มีหน้าที่รับผิดชอบ การสอบคัดเลือกลูกจ้าง การจัดทำเพิ่มประวัติลูกจ้าง การขออนุมัติจ้างต่อเนื่อง การจัดทำข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง การจัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน การขอพระราชทานเครื่องราช ๗ รับสมัคร ฅกส. และ กสจ. จัดทำบัตรข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำ/ ข้าราชการบำนาญ ขออนุมัติเงินเพิ่มพิเศษ/ เงินประจำตำแหน่งประจำเดือน

4.3 งานพัฒนาบุคลากรด้านบริหาร

5. กลุ่มงานการเงิน รับผิดชอบการเงิน การคลังของโรงพยาบาล ดังนี้

5.1 งานตรวจสอบ มีหน้าที่ตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงินให้มีความครบถ้วนถูกต้อง เช่น หลักฐานใบขออนุมัติก่อนนี้ผูกพัน ใบสั่งซื้อ และใบเสร็จรับเงิน

5.2 งานรับเงิน มีหน้าที่ในการรับเงินรักษาค่าบริการผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน รับเงินค่ารักษาพยาบาล เงินเชื่อ รับเงินค่าปรับ รับเงินค่าประกันของหรือสัญญาที่เป็นเงินสด รับเงินโอนงบประมาณในโครงการต่าง ๆ

5.3 งานจ่ายเงิน มีหน้าที่จ่ายเงินเดือนค่าจ้าง จ้างเงินค่าตอบแทน จ่ายเงินค่าสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลหรือสวัสดิการค่าเล่าเรียน จ่ายเงินชำระหนี้แก่เจ้าหนี้การค้า

5.4 งานเรียกเก็บหนี้ มีหน้าที่ในการเร่งรัดและเรียกเก็บหนี้ที่เป็นลูกหนี้การค้า ของโรงพยาบาล คือ เรียกเก็บหนี้ตาม พรบ.รพ. เรียกเก็บหนี้ ตามสิทธิประกันสังคม เรียกเก็บหนี้ ตามสิทธิข้าราชการ เรียกเก็บหนี้ตามสิทธิหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า

6. กลุ่มงานบัญชี รับผิดชอบในการจัดทำบัญชีระบบ GFMIS คือ จัดทำบัญชีเงินสด บัญชีแยกประเภทแบบเกณฑ์คงค้าง รายงานงบการเงิน ได้แก่ งบดุล งบกำไร ขาดทุน งบกระแสเงินสด และหมายเหตุประกอบงบการเงิน วิเคราะห์งบการเงินตามดัชนีตัวชี้วัดทางการเงิน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภัทรา เผือกพันธ์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 196 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงาน และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐอยู่ในระดับปานกลาง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน และตัวแปรที่สามารถ พยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาล รัฐบาล คือ ลักษณะงานการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยและระดับการศึกษา

อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการมีส่วนร่วม ในงานบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ จำนวน 295 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิต การทำงาน ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ อยู่ในระดับสูง การมีส่วนร่วมในงาน และบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และตัวแปรที่สามารถร่วม

พยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ คือ บรรยากาศองค์กรและการมีส่วนร่วมในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 58.4

ประภาพร นิกรเพสย์ (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง จำนวน 362 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ และพบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้แก่ บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 44.2

ชนิษฐา ไตรย์ปักษ์ (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 403 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับสูง และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตโดยรวมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาด้านคุณลักษณะงานโดยรวมและการรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ รายได้เงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน การศึกษาสูงสุด และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะงานโดยรวม เอกลักษณะของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลป้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 5) การทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า การจะเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม

ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ควรเพิ่มความอบอุ่นและการสนับสนุน ร่วมกับการเพิ่มสิ่งสนับสนุนด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานในองค์กรให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งตัวแปร ทั้ง 2 ปัจจัยนี้ มีอิทธิพลต่อการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานถึงร้อยละ 50.70

ทองเพื่อ เหลียงหวาน (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การประเมินคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) กลุ่มประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30-39 ปี ร้อยละ 73.6 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรส ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ประสบการณ์ทำงานที่สถานีนาน 1-9 ปี เงินเดือน และค่าตอบแทนต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือน และ 25,001-30,000 บาท ในสัดส่วนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 24.4 และ 24.3 2) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง คือ ด้านการรับรู้ ความสามารถในการทำงานและการรับรู้ต่อระบบการบริหาร ลักษณะงานและความเกี่ยวข้องกับงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สุดตา เสนารินทร์ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตโดยรวม ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ระดับปานกลาง 4 ด้าน เมื่อพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร รองลงมา คือ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน ระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า การยอมรับและการมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ด้านสิทธิ และประชาธิปไตยในองค์กร 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์ในระดับมากกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เพ็ญแข ไพเราะ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขประจำสถานีอนามัย ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยด้านบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และปัจจัยด้านการทำงาน คือ ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) การรับรู้ ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ ค่านิยมต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 3) คุณภาพ ชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล และด้านความสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก แต่ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง 4) การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการพัฒนาเส้นทางสายอาชีพหรือสายความก้าวหน้า ในงาน พบว่า มีแนวโน้มที่จะย้าย โอน ออก มากขึ้น โดยมีกลุ่มที่ตอบว่า เคยย้าย โอน ลาออก ร้อยละ 23.0 ส่วนกลุ่มที่ไม่เคยขอย้ายไปสถานีอนามัยอื่น แต่ประสงค์ย้าย โอน ลาออก ร้อยละ 27.6

เหตุผลของทั้งสองกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าและพัฒนาบุคคล ตามลำดับ รองลงมา คือ ปัจจัยเกี่ยวกับครอบครัว ดังนั้น จะพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการตัดสินใจในการพัฒนาเส้นทางอาชีพหรือสายความก้าวหน้าในงาน

บุญทวารธน์ วิงวอน และปรีชา ปันธิยะ (2553) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 25-30 ปี สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งครูอัตราจ้าง ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรน้อยกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

วาสนิ ชันแก้วหล้า (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกคุณภาพชีวิตเป็นด้านต่าง ๆ พบว่า ในทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ สถานภาพสมรส สถานภาพการทำงาน และเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001, 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

ชนิกานต์ บุญชู (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ในโรงพยาบาลโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโรงพยาบาลโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การมีส่วนร่วมในองค์กร ความเสมอภาค เสรีภาพ ในองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อทำการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ตามลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับงาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านผลตอบแทน ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ด้านความเสมอภาค เสรีภาพ ความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน ส่วนในด้านปัจจัยเกี่ยวกับงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน



อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานโรงพยาบาล โรงงานยาสูบที่มีลักษณะเวลาการทำงานแบบเฉพาะเวลาราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีลักษณะเวลาการทำงานแบบเป็นกะ ในด้านความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน ความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน

สุนทรียพร อ่ำพลพร (2554) การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกเป็น 2 เขตพื้นที่การศึกษา ขนาดของโรงเรียนแบ่งเป็น 3 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ และประสพการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 371 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงานบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานในสังคม ทุกด้านอยู่ในระดับสูง 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา ขนาดของโรงเรียน และประสพการณ์การทำงาน ดังนี้ 2.1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 2.2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ 2.3) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสพการณ์การทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ

วัฒนะ พรหมเพชร และจิระวัฒน์ ต้นสกุล (2554, หน้า 345-361) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

จำนวน 286 คน โดยได้สุ่มแบบแบ่งชั้น เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามวัดความผูกพันและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน และวิเคราะห์ความผูกพันและหาตัวพยากรณ์โดยใช้สถิติความสัมพันธ์เชิงพหุคูณ และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สัญญาจ้างนโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน ลักษณะในการที่ทำงาน ความรับผิดชอบในงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือและความสัมพันธ์ในองค์กร ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนตัวสัทธิการและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ได้ตัวพยากรณ์ 6 ตัว คือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความมีอิสระในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหาร และลักษณะของงานที่ทำที่ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 66 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ 2.17 และ 3) ได้สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ 
$$Y = 1.931 + 0.333X_{12} + 0.371X_9 + 0.339X_6 + 0.189X_{10} + (-0.129)X_4 + 0.074X_7$$
$$Z = 0.372Z_{12} + 0.282Z_9 + 0.246Z_6 + 0.189Z_{10} + (-0.129)Z_4 + 0.080Z_7$$

ฉัตรปรี อยู่เย็น (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 638 คน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านหัวหน้างาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่กับองค์กร และบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีข้อมูลส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันในชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศศิกันต์ โกมินทร์ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์

ต่อสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานด้านอื่น ๆ และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม และผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สันติ ภิรมย์ไพบุลย์ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยวิธีการสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 306 คน ที่ได้จากการสุ่ม โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน หาความเที่ยง โดยการวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.87 เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 7 กุมภาพันธ์-20 มีนาคม พ.ศ. 2554 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความสัมพันธ์ได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทักษะคิขของกลุ่มต่อองค์กร อายุ ความท้าทายของงาน การรับรู้เกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

อุมาพร มุลมณี (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในเกณฑ์ที่ดี โดยพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อายุงาน พื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสาขาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อศึกษาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานเพศชายกับเพศหญิงมีความคิดเห็นในด้านสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงเห็นว่าทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศชาย

พนักงานสาขาบางปะอินกับสาขานวนครมีความคิดเห็นในด้านสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยกับด้านความสัมพันธ์อันดีกับด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานสาขาบางปะอินเห็นว่าทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานสาขา

นุรีมัน ดอเลาะ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนจำนวนทั้งสิ้น 220 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t (t-test) การทดสอบค่า F (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลจากการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส ภูมิลำเนา และศาสนาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 3) การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำปรับใช้และกำหนดเป็นแผนพัฒนาองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร จากการสอบถามผู้บริหาร ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับสุขภาพกายในระดับปานกลาง มีความพึงพอใจความสุข

กับครอบครัวในระดับมาก มีความเครียดในระดับปานกลาง สามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้ในระดับมาก และมีความพึงพอใจกับความมั่นคงในอาชีพในระดับมาก

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่ามีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการของบุคลากรตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ วอลตัน (Walton, 1973) ได้กล่าวไว้ เมื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์โดยละเอียดแล้ว พบว่า แนวคิดของวอลตันที่กล่าวเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความครอบคลุมและชัดเจน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแกลง อำเภอกาบัง จังหวัดระยอง ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1973) โดยศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานตามข้อบ่งชี้ 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตารางที่ 2 สรุปการอ้างอิงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ	ผู้วิจัย/ ปีที่วิจัย	ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
เพศ	อุมพร มุลมณี (2555)	การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด	พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05
เพศ	นุรีมัน คอเกาะ (2556)	ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์	ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ ระดับ 0.05

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร อิสระ	ผู้วิจัย/ ปีที่วิจัย	ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
อายุ	นูรีมัน คอเลาะ (2556)	ความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากร มหาวิทยาลัย นราธิวาสราชนครินทร์	ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05
อายุ	ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2551)	คุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับตำบล จังหวัดราชบุรี	อายุที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิต การทำงานไม่แตกต่างกัน

จากตารางเปรียบเทียบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ โดยผู้วิจัยตัดสินใจเลือกตัวแปร  
สำหรับงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาล  
แก่ง อำเภอกาบัง จังหวัดระยอง ได้แก่ เพศ และอายุ

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผลและวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้
6. เสนอผลการแปลผล

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ปี 2559 จำนวน 50 คน เนื่องจากมีประชากรจำกัด จึงใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง (โรงพยาบาลแก่ง, 2559)

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง  
อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	ประชากร (คน)
กลุ่มงานบริหารทั่วไป	21
กลุ่มงานพัสดุ	8
กลุ่มงานการเงิน	6
กลุ่มงานบัญชี	3

### ตารางที่ 3 (ต่อ)

กลุ่มงาน	ประชากร (คน)
กลุ่มงานโครงสร้างพื้นฐานและวิศวกรรมทางการแพทย์	9
กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล	4
รวม	50

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำมาปรับปรุงเพิ่มเติม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และประเภทที่พักอาศัย โดยลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง เป็นแบบปลายปิด (Close end) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) โดยการตรวจสอบโดยมีการแปลความหมาย 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามลำดับขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง นำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม เพื่อใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และสร้างแบบสอบถาม



2. สร้างแบบสอบถามโดยมีเนื้อหาที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาบัง จังหวัดระยอง เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยให้ตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) การใช้ถ้อยคำ ภาษา สำนวน ความชัดเจนในข้อคำถาม และครอบคลุมเรื่องที่ศึกษา จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

3.1 อาจารย์พรเทพ นามกร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 นายแพทย์सानนท์ สังข์ภักดิ์ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง

3.3 นายแพทย์ประภาส ผูกดวง รองผู้อำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการหาความเที่ยงหรือความเชื่อมั่นได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha coefficient แล้วนำไปหาความเชื่อมั่นได้ 0.832 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้ มีความเชื่อถือได้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยประสานขอความร่วมมือจากกลุ่มภารกิจ ด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง เพื่อขอความร่วมมือแจกแบบสอบถามกับประชากรในงานวิจัยนี้ โดยให้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 50 ชุด

2. ผู้วิจัยแนะนำตัวต่อประชากร พร้อมทั้งแจ้งความมุ่งหมายของการวิจัยและได้ชี้แจง ทำความเข้าใจในขั้นตอน วิธีการ และประเด็นของแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากประชากร และเมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด จำนวน 50 ชุด นำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลแล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ขั้นตอน

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา มาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน ของข้อมูล แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

2. สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และประเภทที่พักอาศัย ทำการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแกลง ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกลุ่มภารกิจ ด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแกลง อำเภอแกลง จังหวัดระยอง โดยใช้คำสั่ง Compare mean ในการรวบรวมผล

### เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแกลง อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ซึ่งการหาค่า ระดับเกณฑ์การแปลผล โดยใช้สูตรค่าอันตรภาคชั้นในการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากผลที่ได้ค่าอันตรภาคชั้น เท่ากับ 0.80 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดค่าเฉลี่ยของระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแกลง ตามความเห็น ของบุคลากร เท่ากับ 0.80 และกำหนดเกณฑ์ในการแปลผลเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 เห็นด้วยมากที่สุด หมายความว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดีมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 เห็นด้วยมาก หมายความว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 เห็นด้วยปานกลาง หมายความว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดีปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 เห็นด้วยน้อย หมายความว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายความว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดีน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรียงลำดับตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงานอายุราชการ รายได้ต่อเดือน และประเภทที่พักอาศัย

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และประเภทที่พักอาศัย

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	28	56.00
หญิง	22	44.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	1	2.00
25-35 ปี	17	34.00
36-45 ปี	12	24.00
สูงกว่า 45 ปี	20	40.00

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	13	26.00
สมรส	33	66.00
หม้าย/ หย่าร้าง	4	8.00
4. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา/ มัธยมศึกษาตอนต้น	18	36.00
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (ปวช.)	6	12.00
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.)	10	20.00
ปริญญาตรีขึ้นไป	16	32.00
5. ประเภทสายงาน		
ข้าราชการ	6	12.00
ลูกจ้างประจำ	7	14.00
พนักงานราชการ	7	14.00
พนักงานกระทรวง/ ลูกจ้างชั่วคราว	30	60.00
6. อายุราชการ		
ต่ำกว่า 5 ปี	14	28.00
5-10 ปี	5	10.00
11-15 ปี	11	22.00
16-20 ปี	6	12.00
สูงกว่า 20 ปี	14	28.00
7. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	27	54.00
15,001-20,000 บาท	13	26.00
20,001-25,000 บาท	8	14.00
สูงกว่า 30,000 บาท	2	4.00

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
8. ประเภทที่พักอาศัย		
บ้านพักของทางราชการ	1	2.00
บ้านพักส่วนตัว	43	86.00
บ้านเช่า	6	12.00

จากตารางที่ 4 จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนาจการโรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.0 มีอายุมากกว่า 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.0 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 66.0 มีระดับการศึกษาประถมศึกษา/ มัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 36.0 เป็นสายงานลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 60.0 มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.0 มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 54.0 และประเภทที่พักอาศัยเป็นบ้านพักส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 84.0

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนาจการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนาจการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ในภาพรวม

ด้าน	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	$\mu$	$\sigma$	แปลความ	
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.97	0.75	ปานกลาง	8
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.14	0.58	ปานกลาง	7
3. ด้านการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน	3.40	0.66	ปานกลาง	3
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.22	0.91	ปานกลาง	6

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ด้าน	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	$\mu$	$\sigma$	แปลความ	
5. ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร	3.40	0.63	ปานกลาง	2
6. ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร	3.33	0.68	ปานกลาง	5
7. ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	3.39	0.85	ปานกลาง	4
8. ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม	3.84	0.80	มาก	1
รวม	3.33	0.50	ปานกลาง	

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมแต่ละรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.33$ ,  $\sigma = 0.50$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.84$ ,  $\sigma = 0.80$ ) เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.40$ ,  $\sigma = 0.63$ ) และลำดับสุดท้าย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.97$ ,  $\sigma = 0.75$ )

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ความพอใจกับเงินเดือนปัจจุบันที่ได้รับ	1 (2.00)	18 (36.00)	19 (38.00)	7 (14.00)	5 (10.00)	3.06	0.99	ปานกลาง	1
2. การได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมอาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	1 (2.00)	15 (30.00)	22 (44.00)	8 (16.00)	4 (8.00)	3.02	0.94	ปานกลาง	2
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	1 (2.00)	18 (36.00)	17 (34.00)	9 (18.00)	5 (10.00)	3.02	1.02	ปานกลาง	3

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
4. การได้รับเงินค่าอยู่เวร/ เงินเวร นอกเวลาทำกรอย่างเหมาะสม	0 (0.00)	15 (30.00)	23 (46.00)	9 (18.00)	3 (6.00)	3.00	0.86	ปานกลาง	4
5. ความคิดว่าโดยภาพรวม ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ คุ้มค่ากับความอดสาหะ	0 (0.00)	15 (30.00)	21 (42.00)	12 (24.00)	2 (4.00)	2.98	0.84	ปานกลาง	5
6. รายได้มีความเพียงพอกับ ค่าใช้จ่ายและแบ่งปันให้ครอบครัว ได้โดยไม่เดือดร้อน	0 (0.00)	4 (8.00)	32 (64.00)	10 (20.00)	4 (8.00)	2.72	0.73	ปานกลาง	7
7. ความพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ	5 (10.00)	14 (28.00)	14 (28.00)	8 (16.00)	9 (18.00)	2.96	1.26	ปานกลาง	6
	รวม					2.97	0.75	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนาภิเษก จังหวัดระยอง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 2.97$ ,  $\sigma = 0.75$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อันดับแรก คือ ความพอใจกับเงินเดือนปัจจุบันที่ได้รับ ( $\mu = 3.06$ ,  $\sigma = 0.99$ ) รองลงมา คือ การได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมอาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน ( $\mu = 3.02$ ,  $\sigma = 0.94$ ) และอันดับสุดท้าย คือ รายได้มีความเพียงพอกับค่าใช้จ่าย และแบ่งปันให้ครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน ( $\mu = 2.72$ ,  $\sigma = 0.73$ )

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
 กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี  
 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ในหน่วยงานมีการจัด สภาพแวดล้อมการทำงาน มุ่งเน้นความสะอาด เพื่อป้องกัน การแพร่กระจายของเชื้อโรค	1	22	23	3	1	3.38	0.72	ปาน กลาง	2
2. บริเวณสถานที่ทำงานมีอากาศ ถ่ายเท ไม่ร้อน ไม่อับชื้น มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงดัง รบกวนการทำงาน	2	14	21	9	4	3.02	0.98	ปาน กลาง	3
3. หน่วยงานมีระบบ การบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ให้พร้อมใช้ได้ ทันที	0	11	27	8	4	2.90	0.84	ปาน กลาง	5
4. มีวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพและ เพียงพอต่อการใช้งาน	0	12	27	7	4	2.94	0.84	ปาน กลาง	4
5. มีการกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติ ชัดเจนในด้านความปลอดภัย และการป้องกันอุบัติเหตุ	3	18	28	1	0	3.46	0.64	มาก	1
	รวม					3.14	0.58	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ  
 โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ  
 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.14$ ,  $\sigma = 0.58$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า  
 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อันดับแรก คือ มีการกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติ  
 ชัดเจนในด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุ ( $\mu = 3.46$ ,  $\sigma = 0.64$ ) รองลงมา คือ  
 ในหน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานมุ่งเน้นความสะอาด เพื่อป้องกันการแพร่กระจาย  
 ของเชื้อโรค ( $\mu = 3.38$ ,  $\sigma = 0.72$ ) และอันดับสุดท้ายคือ หน่วยงานมีระบบการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์  
 เครื่องมือต่าง ๆ ให้พร้อมใช้ได้ทันที ( $\mu = 2.90$ ,  $\sigma = 0.84$ )



ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
 กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี  
 ด้านการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านการพัฒนาตนเอง ของผู้ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่	4 (8.00)	37 (74.00)	8 (16.00)	1 (2.00)	0 (0.00)	3.88	0.56	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาส ไปประชุมหรืออบรมหลักสูตร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ในการทำงาน	7 (14.00)	20 (40.00)	17 (34.00)	6 (12.00)	0 (0.00)	3.56	0.99	มาก	2
3. การได้รับโอกาสฝึกอบรม หรือฝึกปฏิบัติในการใช้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ	5 (10.00)	14 (28.00)	23 (46.00)	5 (10.00)	3 (6.00)	3.26	0.98	ปาน กลาง	3
4. บุคลากรในหน่วยงานมีโอกาส นำเสนอแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ต่อหน่วยงานและวิชาชีพ	3 (6.00)	14 (28.00)	20 (40.00)	10 (20.00)	3 (6.00)	3.08	0.99	ปาน กลาง	5
5. หน่วยงานให้โอกาสบุคลากร ในการลาศึกษาต่อในระยะยาว เพื่อพัฒนาคุณวุฒิ	4 (8.00)	14 (28.00)	24 (48.00)	4 (8.00)	4 (8.00)	3.20	0.99	ปาน กลาง	4
	รวม					3.40	0.67	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ  
 โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน ในภาพรวม  
 อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.40$ ,  $\sigma = 0.67$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง  
 ของผู้ปฏิบัติงาน อันดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่  
 ( $\mu = 3.88$ ,  $\sigma = 0.56$ ) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสไปประชุมหรืออบรมหลักสูตร  
 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน ( $\mu = 3.56$ ,  $\sigma = 0.99$ ) และอันดับสุดท้าย คือ  
 บุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสนำเสนอแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงานและวิชาชีพ ( $\mu = 3.08$ ,  
 $\sigma = 0.99$ )

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ด้านโอกาส  
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ด้านโอกาสความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมั่นใจว่าการโยกย้าย หรือเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นไปได้ด้วยความยุติธรรม	1	14	27	3	5	3.06	0.91	ปาน กลาง	5
2. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาส ให้ผู้มีความรู้ความสามารถ ได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อย่างเป็นระบบและโปร่งใส	2	18	17	9	4	3.10	1.01	ปาน กลาง	4
3. ท่านได้รับการเตรียมด้านความรู้ และทักษะ เพื่อการทำงาน ในตำแหน่งที่สูงขึ้น	2	17	23	7	1	3.24	0.82	ปาน กลาง	3
4. ท่านมั่นใจว่าจะรับราชการ จนเกษียณอายุราชการ	15	9	16	6	4	3.50	1.26	มาก	2
5. ในปีที่ผ่านมาท่านได้รับการ เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม และคุ้มค่ากับการทำงาน	2	11	26	5	6	2.96	0.99	ปาน กลาง	7
6. ท่านมีความก้าวหน้าในงาน เท่าเทียมกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน ที่ทำงานในสาขาอื่น	0	10	30	8	2	2.96	0.73	ปาน กลาง	6
7. หน่วยงานมีตำแหน่งอย่าง เพียงพอที่จะมีโอกาสนำหน้า ในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ และความสามารถที่สูงขึ้น	1	16	22	8	2	3.72	4.31	มาก	1
รวม						3.22	0.91	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ  
โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ด้าน โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน  
ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.22$ ,  $\sigma = 0.91$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า  
ด้าน โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อันดับแรก คือ หน่วยงานมีตำแหน่ง  
อย่างเพียงพอที่จะมีโอกาสนำหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้และความสามารถที่สูงขึ้น

( $\mu = 3.72$ ,  $\sigma = 4.31$ ) รองลงมา คือ ท่านมั่นใจว่าจะรับราชการจนเกษียณอายุราชการ ( $\mu = 3.50$ ,  $\sigma = 1.26$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ในปีที่ผ่านมาท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม และคุ้มค่ากับการทำงาน ( $\mu = 2.96$ ,  $\sigma = 0.99$ )

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาบัง จังหวัดระยอง ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร

ด้านการยอมรับ และการมีส่วนร่วมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านและเพื่อนร่วมงานเข้าใจ ตรงกันว่าความสำเร็จในงานเกิดจาก ความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน	11 (22.00)	20 (40.00)	15 (30.00)	4 (8.00)	0 (0.00)	3.76	0.89	มาก	2
2. ท่านทำงานร่วมกับ คนในหน่วยงานได้อย่างดี	13 (26.00)	26 (52.00)	9 (18.00)	1 (2.00)	1 (2.00)	3.98	0.84	มาก	1
3. ท่านได้รับการยอมรับ ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี	5 (10.00)	23 (46.00)	20 (40.00)	1 (2.00)	1 (2.00)	3.60	0.78	มาก	3
4. คนในหน่วยงานของท่าน ให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา ให้สำเร็จคล่องตัวดี	3 (6.00)	16 (32.00)	27 (54.00)	2 (4.00)	2 (4.00)	3.32	0.82	ปาน กลาง	4
5. คนในหน่วยงานของท่าน ส่วนใหญ่ไม่มีอคติในการทำงาน ต่อกัน	2 (4.00)	10 (20.00)	30 (60.00)	1 (2.00)	7 (14.00)	2.98	0.98	ปาน กลาง	5
6. มีการจัดกิจกรรมสังสรรค์ ในหน่วยงานเป็นประจำ	2 (4.00)	6 (12.00)	23 (46.00)	15 (30.00)	4 (8.00)	2.74	0.92	ปาน กลาง	6
	รวม					3.40	0.63	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาบัง จังหวัดระยอง ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.40$ ,  $\sigma = 0.63$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร อันดับแรก คือ ท่านทำงานร่วมกับคนในหน่วยงานได้อย่างดี ( $\mu = 3.98$ ,  $\sigma = 0.84$ ) รองลงมา คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานเข้าใจตรงกันว่าความสำเร็จ

ในงานเกิดจากความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ( $\mu = 3.76$ ,  $\sigma = 0.89$ ) และอันดับสุดท้าย คือ มีการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ในหน่วยงานเป็นประจำ ( $\mu = 2.74$ ,  $\sigma = 0.92$ )

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร

ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตย ในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่รับผิดชอบ	2 (4.00)	21 (42.00)	25 (50.00)	1 (2.00)	1 (2.00)	3.44	0.70	มาก	2
2. ผู้ร่วมงานให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน	4 (8.00)	18 (36.00)	22 (44.00)	4 (8.00)	2 (4.00)	3.36	0.90	ปานกลาง	4
3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการทำงานเท่าเทียมกับผู้อื่น	4 (8.00)	16 (32.00)	26 (52.00)	2 (4.00)	2 (4.00)	3.36	0.85	ปานกลาง	3
4. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	5 (10.00)	23 (46.00)	18 (36.00)	3 (6.00)	1 (2.00)	3.56	0.84	มาก	1
5. ท่านมีสิทธิปฏิบัติงานที่เกินความสามารถหรือนอกเหนือความรับผิดชอบ	2 (4.00)	13 (26.00)	22 (44.00)	5 (10.00)	8 (16.00)	2.92	1.08	ปานกลาง	5
รวม						3.33	0.68	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.33$ ,  $\sigma = 0.68$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ( $\mu = 3.56$ ,  $\sigma = 0.84$ ) รองลงมา คือ ท่านได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่รับผิดชอบ ( $\mu = 3.44$ ,  $\sigma = 0.70$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีสิทธิปฏิบัติงานที่เกินความสามารถหรือนอกเหนือความรับผิดชอบ ( $\mu = 2.92$ ,  $\sigma = 1.08$ )

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
 กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี  
 ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน

ด้านความสมดุลของชีวิต ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัว	10	17	18	2	3	3.58	1.05	มาก	1
2. ท่านสามารถจัดเวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น เวลาสำหรับทำงาน ครอบครัว สังคมและส่วนตัวอย่างเหมาะสม	4	19	22	3	2	3.40	0.88	ปานกลาง	4
3. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน	5	13	23	6	3	3.22	0.99	ปานกลาง	5
4. ท่านมีโอกาสนพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ หรือออกงานสังสรรค์ได้ตามโอกาสที่ต้องการ	5	11	21	12	1	3.14	0.97	ปานกลาง	6
5. ท่านพอใจในการใช้เวลาทำงาน เวลาสำหรับครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว	10	15	17	5	3	3.48	1.11	มาก	3
6. ท่านมีเวลาพักผ่อนและออกกำลังกายเพียงพอในแต่ละวัน	9	15	19	6	1	3.50	0.99	มาก	2
รวม						3.39	0.85	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 3.39$ ,  $\sigma = 0.85$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน อันดับแรก คือ การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัว ( $\mu = 3.58$ ,  $\sigma = 1.05$ ) รองลงมา คือ ท่านมีเวลาพักผ่อนและออกกำลังกายเพียงพอในแต่ละวัน ( $\mu = 3.50$ ,  $\sigma = 0.99$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านมีโอกาสนพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ หรือออกงานสังสรรค์ได้ตามโอกาสที่ต้องการ ( $\mu = 3.14$ ,  $\sigma = 0.97$ )

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
 กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ด้านความภูมิใจ  
 ต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม

ด้านความภูมิใจต่อองค์กร ที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านภาคภูมิใจในหน่วยงาน และวิชาชีพที่มีต่อการพัฒนาสังคม	11 (22.0)	18 (36.0)	20 (40.0)	0 (0.0)	1 (2.0)	3.76	0.87	มาก	4
2. อาชีพของท่านเป็นอาชีพ ที่มีเกียรติ	31 (62.0)	7 (14.0)	9 (18.0)	2 (4.0)	1 (2.0)	4.30	1.03	มากที่สุด	1
3. ท่านให้ความร่วมมือ ต่อหน่วยงานอื่นในการบำเพ็ญ สาธารณประโยชน์	14 (28.0)	21 (42.0)	14 (28.0)	0 (0.0)	1 (2.0)	3.94	0.87	มาก	2
4. ท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์ และพัฒนาสังคมเสมอ	9 (18.0)	17 (34.0)	22 (44.0)	1 (2.0)	1 (2.0)	3.64	0.87	มาก	5
5. หน่วยงานและอาชีพของท่าน ได้รับการยอมรับว่ามีประโยชน์ ต่อสังคม	19 (38.0)	13 (26.0)	9 (18.0)	8 (16.0)	1 (2.0)	3.82	1.17	มาก	3
6. หน่วยงานของท่าน มีการจัดบริการทางด้านสุขภาพ ที่สอดคล้องกับความต้องการ ของผู้รับบริการ	11 (22.0)	17 (34.0)	13 (26.0)	8 (16.0)	1 (2.0)	3.58	1.07	มาก	6
	รวม					3.84	0.79	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ  
 โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ด้านความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม  
 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.84$ ,  $\sigma = 0.79$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านความภูมิใจ  
 ต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม อันดับแรก คือ อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ( $\mu = 4.30$ ,  
 $\sigma = 1.03$ ) รองลงมา คือ ท่านให้ความร่วมมือต่อหน่วยงานอื่นในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์  
 ( $\mu = 3.94$ ,  $\sigma = 0.87$ ) และอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการทางด้านสุขภาพ  
 ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ ( $\mu = 3.58$ ,  $\sigma = 1.07$ )

**ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ  
โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล  
ของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง  
จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ชาย		แปลผล	หญิง		แปลผล
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$	
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	2.98	0.70	ปานกลาง	2.95	0.82	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.16	0.61	ปานกลาง	3.10	0.55	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน	3.36	0.64	ปานกลาง	3.44	0.70	มาก
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน	3.41	0.96	มาก	2.98	0.80	ปานกลาง
5. ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วม ในองค์กร	3.52	0.56	มาก	3.23	0.69	ปานกลาง
6. ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตย ในองค์กร	3.36	0.61	ปานกลาง	3.28	0.77	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	3.45	0.73	มาก	3.30	1.01	ปานกลาง
8. ด้านความภูมิใจต่อองค์กร ที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม	3.91	0.67	มาก	3.75	0.94	มาก
รวม	3.40	0.41	ปานกลาง	3.26	0.59	ปานกลาง
อันดับ	1			2		

จากตารางที่ 14 จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ  
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี  
จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง

อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ที่เป็นเพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทุกด้านมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง ( $\mu = 3.40, \sigma = 0.56$ )

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุดในด้านความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม เป็นอันดับแรก ( $\mu = 3.91, \sigma = 0.67$ ) รองลงมา คือ ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ( $\mu = 3.45, \sigma = 0.73$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $\mu = 2.98, \sigma = 0.07$ ) ส่วนเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุดในด้านความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม เป็นอันดับแรก ( $\mu = 3.75, \sigma = 0.94$ ) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.44, \sigma = 0.70$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $\mu = 2.95, \sigma = 0.82$ )



ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง  
อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ต่ำกว่า 25 ปี		แปลผล	25-35 ปี		แปลผล	36-45 ปี		แปลผล	สูงกว่า 45 ปี		แปลผล
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$	
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.43	0.00	มาก	2.79	0.88	ปานกลาง	3.02	0.81	ปานกลาง	3.06	0.60	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.00	0.00	ปานกลาง	3.29	0.55	ปานกลาง	3.10	0.45	ปานกลาง	3.04	0.69	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน	3.60	0.00	มาก	3.38	0.85	ปานกลาง	3.42	0.77	มาก	3.39	0.42	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.14	0.00	ปานกลาง	3.22	0.88	ปานกลาง	3.61	1.25	มาก	2.99	0.65	ปานกลาง
5. ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร	2.67	0.00	ปานกลาง	3.57	0.87	มาก	3.39	0.47	ปานกลาง	3.29	0.44	ปานกลาง
6. ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร	3.60	0.00	มาก	3.34	0.78	ปานกลาง	3.33	0.53	ปานกลาง	3.30	0.71	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	3.67	0.00	มาก	3.36	1.16	ปานกลาง	3.39	0.57	ปานกลาง	3.39	0.75	ปานกลาง
8. ด้านความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม	3.50	0.00	มาก	3.91	1.02	มาก	3.89	0.66	มาก	3.77	0.69	มาก
รวม	3.32	0.00	ปานกลาง	3.36	0.68	ปานกลาง	3.39	0.42	ปานกลาง	3.28	0.37	ปานกลาง
อันดับ	3			2			1			4		

จากตารางที่ 15 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจ  
ด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากร  
มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง ( $\mu = 3.33, \sigma = 0.49$ ) โดยบุคลากรที่มีอายุ 36-45 ปี ( $\mu = 3.39,$   
 $\sigma = 0.42$ ) มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมากกว่าอายุ 25-35 ปี ( $\mu = 3.36, \sigma = 0.68$ )  
มากกว่าอายุต่ำกว่า 25 ปี ( $\mu = 3.32, \sigma = 0.00$ ) และมากกว่าอายุสูงกว่า 45 ปี ( $\mu = 3.28, \sigma = 0.37$ )  
ตามลำดับ

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง  
อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพการสมรส

คุณภาพชีวิตการทำงาน	โสด		แปลผล	สมรส		แปลผล	หม้าย/หย่าร้าง		แปลผล
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$	
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.12	0.81	ปานกลาง	2.93	0.73	ปานกลาง	2.75	0.77	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.34	0.56	ปานกลาง	3.02	0.60	ปานกลาง	3.45	0.25	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน	3.52	0.75	มาก	3.33	0.64	ปานกลาง	3.55	0.62	มาก
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.41	0.68	มาก	3.03	0.69	ปานกลาง	4.14	2.21	มาก
5. ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร	3.76	0.66	มาก	3.26	0.61	ปานกลาง	3.37	0.28	ปานกลาง
6. ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร	3.37	0.49	ปานกลาง	3.30	0.75	ปานกลาง	3.45	0.66	มาก
7. ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	3.61	1.02	มาก	3.32	0.82	ปานกลาง	3.17	0.49	ปานกลาง
8. ด้านความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม	4.06	0.85	มาก	3.77	0.78	มาก	3.71	0.80	มาก
รวม	3.52	0.46	มาก	3.24	0.50	ปานกลาง	3.45	0.53	มาก
อันดับ	1			3			2		

จากตารางที่ 16 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจ  
ด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพการสมรส  
พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง ( $\mu = 3.33$ ,  $\sigma = 0.49$ ) โดยบุคลากรที่มีสถานภาพ  
โสด ( $\mu = 3.52$ ,  $\sigma = 0.46$ ) มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมากกว่าหม้าย/หย่า ( $\mu = 3.45$ ,  
 $\sigma = 0.53$ ) และมากกว่าสมรส ( $\mu = 3.24$ ,  $\sigma = 0.50$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง  
อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประถมศึกษา/ มัธยมศึกษาตอนต้น		แปลผล	มัธยมศึกษา ตอนปลายหรือ เทียบเท่า (ปวช.)		แปลผล	อนุปริญญา หรือเทียบเท่า (ปวส.)			ปริญญาตรี		แปลผล
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.18	0.53	ปานกลาง	3.00	0.62	ปานกลาง	2.36	0.73	น้อย	3.09	0.85	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.15	0.64	ปานกลาง	3.43	0.26	มาก	2.86	0.48	ปานกลาง	3.19	0.63	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน	3.35	0.48	ปานกลาง	3.33	0.33	ปานกลาง	3.32	0.91	ปานกลาง	3.51	0.78	มาก
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.40	1.09	ปานกลาง	3.14	0.58	ปานกลาง	3.23	0.73	ปานกลาง	3.03	0.91	ปานกลาง
5. ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร	3.30	0.40	ปานกลาง	3.28	0.40	ปานกลาง	3.85	0.76	มาก	3.27	0.75	ปานกลาง
6. ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร	3.38	0.56	ปานกลาง	3.33	0.50	ปานกลาง	3.44	0.64	มาก	3.20	0.88	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	3.26	0.68	ปานกลาง	3.80	0.73	มาก	3.57	0.83	มาก	3.26	1.07	ปานกลาง
8. ด้านความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม	3.80	0.65	มาก	4.03	0.72	มาก	4.00	0.70	มาก	3.72	1.03	มาก
รวม	3.35	0.34	ปานกลาง	3.42	0.37	มาก	3.33	0.54	ปานกลาง	3.28	0.67	ปานกลาง
อันดับ	2			1			3			4		

จากตารางที่ 17 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจ  
ด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า  
บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง ( $\mu = 3.33, \sigma = 0.49$ ) โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษา  
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ปวช. ( $\mu = 3.42, \sigma = 0.37$ ) มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
โดยรวมมากกว่าประถมศึกษา/มัธยมศึกษาตอนต้น ( $\mu = 3.35, \sigma = 0.34$ ) มากกว่าอนุปริญญา  
หรือเทียบเท่า ปวส. ( $\mu = 3.33, \sigma = 0.54$ ) และมากกว่าปริญญาตรี ( $\mu = 3.28, \sigma = 0.67$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง  
อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง จำแนกตามประเภทสายงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ข้าราชการ		แปลผล	ลูกจ้างประจำ		แปลผล	พนักงาน ราชการ		แปลผล	พนักงาน กระทรวง/ ลูกจ้าง ชั่วคราว		แปลผล
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$	
	1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.78		0.47	ปานกลาง		3.35	0.27		ปานกลาง	3.41	
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.37	0.43	ปานกลาง	3.14	0.78	ปานกลาง	3.03	0.41	ปานกลาง	3.12	0.61	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน	3.57	0.39	มาก	3.40	0.26	ปานกลาง	3.63	0.79	มาก	3.31	0.74	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	2.86	0.80	ปานกลาง	3.26	0.61	ปานกลาง	3.96	1.52	มาก	3.11	0.75	ปานกลาง
5. ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร	3.53	0.62	มาก	3.38	0.39	ปานกลาง	3.19	0.18	ปานกลาง	3.42	0.75	มาก
6. ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร	3.33	0.33	ปานกลาง	3.31	0.96	ปานกลาง	3.31	0.54	ปานกลาง	3.33	0.71	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	3.08	0.82	ปานกลาง	3.83	0.73	มาก	3.05	0.30	ปานกลาง	3.42	0.94	มาก
8. ด้านความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม	3.69	0.67	มาก	4.19	0.36	มาก	3.50	0.63	มาก	3.87	0.90	ปานกลาง
รวม	3.28	0.46	ปานกลาง	3.48	0.30	มาก	3.38	0.31	ปานกลาง	3.30	0.58	ปานกลาง
อันดับ	4			1			2			3		

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจ ด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามประเภทสายงาน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง ( $\mu = 3.33, \sigma = 0.49$ ) โดยบุคลากรที่มีประเภทสายงาน ลูกจ้างประจำ ( $\mu = 3.48, \sigma = 0.30$ ) มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานราชการ ( $\mu = 3.38, \sigma = 0.31$ ) มากกว่าพนักงานกระทรวง/ ลูกจ้างชั่วคราว ( $\mu = 3.30, \sigma = 0.58$ ) และมากกว่า ข้าราชการ ( $\mu = 3.28, \sigma = 0.46$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง  
อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุราชการ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี		แปลผล	5-10 ปี		แปลผล	11-15 ปี		แปลผล	16-20 ปี		แปลผล	สูงกว่า 20 ปี		แปลผล
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$	
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.86	0.94	ปานกลาง	2.60	0.94	น้อย	3.03	0.75	ปานกลาง	3.19	0.62	ปานกลาง	3.06	0.51	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.13	0.52	ปานกลาง	2.92	0.41	ปานกลาง	3.36	0.47	ปานกลาง	2.93	0.37	ปานกลาง	3.14	0.81	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน	3.44	0.90	มาก	3.40	1.11	ปานกลาง	3.36	0.50	ปานกลาง	3.40	0.68	ปานกลาง	3.37	0.28	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.26	0.89	ปานกลาง	3.31	0.86	ปานกลาง	2.97	0.57	ปานกลาง	3.09	0.55	ปานกลาง	3.39	1.27	ปานกลาง
5. ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร	3.38	0.87	ปานกลาง	3.93	0.86	มาก	3.45	0.37	มาก	3.17	0.36	ปานกลาง	3.27	0.46	ปานกลาง
6. ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร	3.30	0.79	ปานกลาง	3.48	0.76	มาก	3.33	0.55	ปานกลาง	3.37	0.66	ปานกลาง	3.28	0.71	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	3.55	1.14	มาก	3.30	1.01	ปานกลาง	3.15	0.57	ปานกลาง	3.28	0.79	ปานกลาง	3.49	0.74	มาก
8. ด้านความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม	3.81	1.16	มาก	4.30	0.34	มากที่สุด	3.67	0.60	มาก	3.83	0.66	มาก	3.84	0.67	มาก
รวม	3.34	0.74	ปานกลาง	3.40	0.59	ปานกลาง	3.29	0.36	ปานกลาง	3.28	0.38	ปานกลาง	3.36	0.33	ปานกลาง
อันดับ	3			1			4			5			2		

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจ  
ด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามอายุราชการ พบว่า  
บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง ( $\mu = 3.33, \sigma = 0.49$ ) โดยบุคลากรที่มีอายุราชการ  
5-10 ปี ( $\mu = 3.40, \sigma = 0.59$ ) มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมากกว่าอายุราชการสูงกว่า 20 ปี  
( $\mu = 3.36, \sigma = 0.36$ ) มากกว่าอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ( $\mu = 3.34, \sigma = 0.74$ ) มากกว่าอายุราชการ  
11-15 ปี ( $\mu = 3.28, \sigma = 0.38$ ) และมากกว่าอายุราชการ 16-20 ปี ( $\mu = 3.28, \sigma = 0.38$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง  
อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ต่ำกว่า 15,000		แปลผล	15,001-20,000		แปลผล	20,001-25,000		แปลผล	สูงกว่า 30,000		แปลผล
	บาท			บาท			บาท			บาท		
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$	
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.84	0.80	ปานกลาง	3.10	0.76	ปานกลาง	3.27	0.52	ปานกลาง	2.57	0.20	น้อย
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.12	0.60	ปานกลาง	3.15	0.51	ปานกลาง	3.12	0.75	ปานกลาง	3.30	0.42	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน	3.22	0.73	ปานกลาง	3.77	0.61	มาก	3.40	0.26	ปานกลาง	3.30	0.14	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.21	1.11	ปานกลาง	3.44	0.56	มาก	3.09	0.61	ปานกลาง	2.43	0.40	น้อย
5. ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร	3.37	0.77	ปานกลาง	3.51	0.40	มาก	3.31	0.37	ปานกลาง	3.33	0.94	ปานกลาง
6. ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร	3.24	0.71	ปานกลาง	3.65	0.48	มาก	3.12	0.81	ปานกลาง	3.30	0.42	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	3.36	0.98	ปานกลาง	3.38	0.65	ปานกลาง	3.56	0.82	มาก	3.00	0.47	ปานกลาง
8. ด้านความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม	3.80	0.94	มาก	4.01	0.58	มาก	3.85	0.61	มาก	3.17	0.23	ปานกลาง
รวม	3.27	0.59	ปานกลาง	3.50	0.35	มาก	3.34	0.31	ปานกลาง	3.05	0.35	ปานกลาง
อันดับ	3			1			2			4		

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจ  
ด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า  
บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง ( $\mu = 3.33, \sigma = 0.49$ ) โดยบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน  
15,001-20,000 บาท ( $\mu = 3.50, \sigma = 0.35$ ) มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมากกว่ารายได้  
ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท ( $\mu = 3.34, \sigma = 0.31$ ) มากกว่ารายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท  
( $\mu = 3.27, \sigma = 0.59$ ) และมากกว่ารายได้ต่อเดือนสูงกว่า 30,000 บาท ( $\mu = 3.05, \sigma = 0.35$ )  
ตามลำดับ

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง  
อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง จำแนกตามประเภทที่พักอาศัย

คุณภาพชีวิตการทำงาน	บ้านพักของ ทางราชการ		แปลผล	บ้านพักส่วนตัว		แปลผล	บ้านเช่า		แปลผล	อื่น ๆ		แปลผล
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$	
	1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.28	0.00	ปานกลาง	3.03	0.74	ปานกลาง	2.45	0.79	น้อย	2.86	0.00
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.60	0.00	มาก	3.14	0.58	ปานกลาง	2.97	0.66	ปานกลาง	3.80	0.00	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน	3.80	0.00	มาก	3.44	0.69	มาก	3.00	0.40	ปานกลาง	3.60	0.00	มาก
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.86	0.00	มาก	3.14	0.73	ปานกลาง	3.64	1.83	มาก	3.28	0.00	ปานกลาง
5. ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร	3.67	0.00	มาก	3.39	0.68	ปานกลาง	3.39	0.29	ปานกลาง	3.50	0.00	มาก
6. ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร	4.20	0.00	มาก	3.33	0.71	ปานกลาง	3.07	0.30	ปานกลาง	3.80	0.00	มาก
7. ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	3.67	0.00	มาก	3.42	0.89	มาก	3.14	0.72	ปานกลาง	3.17	0.00	ปานกลาง
8. ด้านความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม	4.50	0.00	มากที่สุด	3.88	0.82	มาก	3.44	0.63	มาก	3.67	0.00	มาก
รวม	3.82	0.00	มาก	3.35	0.52	ปานกลาง	3.14	0.32	ปานกลาง	3.46	0.00	มาก
อันดับ	1			3			4			2		

จากตารางที่ 21 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจ  
ด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามที่พักอาศัย พบว่า บุคลากร  
มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง ( $\mu = 3.33, \sigma = 0.49$ ) โดยบุคลากรที่อยู่บ้านพักของราชการ  
( $\mu = 3.82, \sigma = 0.00$ ) มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมากกว่าอื่น ๆ ( $\mu = 3.46, \sigma = 0.00$ )  
มากกว่าบ้านพักส่วนตัว ( $\mu = 3.35, \sigma = 0.52$ ) และมากกว่าบ้านเช่า ( $\mu = 3.14, \sigma = 0.32$ ) ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน อาชวราชการ รายได้ต่อเดือน และประเภทที่พักอาศัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ จำนวนบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานบุคลากรทุกคน ซึ่งมีจำนวน 50 คน มีบุคลากรตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน อาชวราชการ รายได้ต่อเดือน และประเภทที่พักอาศัย ผู้วิจัยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระ วิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean) ซึ่งผลการศึกษารูปได้ ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรของกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 45 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาประถมศึกษา/มัธยมศึกษาตอนต้น เป็นสายงานลูกจ้างชั่วคราว มีอาชวราชการมากกว่า 20 ปี มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และประเภทที่พักอาศัยเป็นบ้านพักส่วนตัว

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง

ผลการศึกษาค่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจ

ด้านอำนาจการ โรงพยาบาลแกเลง อำเภอกาเลง จังหวัดระยอง โดยภาพรวมแต่ละรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร ด้านการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาในแต่ละด้านได้ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนาจการ โรงพยาบาลแกเลง อำเภอกาเลง จังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพอใจกับเงินเดือนปัจจุบันที่ได้รับ รองลงมา คือ การได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมอาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน และชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ รายได้มีความเพียงพอกับค่าใช้จ่าย และแบ่งปันให้ครอบครัวได้ โดยไม่เดือดร้อน

2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนาจการ โรงพยาบาลแกเลง อำเภอกาเลง จังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติชัดเจน ในด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุ รองลงมา คือ ในหน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานมุ่งเน้นความสะอาด เพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค และชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานมีระบบการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ให้พร้อมใช้ได้ทันที

3. ด้านการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนาจการ โรงพยาบาลแกเลง อำเภอกาเลง จังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสไปประชุมหรืออบรมหลักสูตร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน และชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสนำเสนอแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงานและวิชาชีพ

4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนาจการ โรงพยาบาลแกเลง อำเภอกาเลง จังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา คือ ท่านมั่นใจว่าจะรับราชการจนเกษียณอายุราชการ และชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ในปีที่ผ่านมาท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมและคุ้มค่ากับการทำงาน



5. ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านทำงานร่วมกับคนในหน่วยงานได้อย่างดี รองลงมา คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานเข้าใจตรงกันว่าความสำเร็จในงานเกิดจากความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน และชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการจัดกิจกรรมสังสรรค์ในหน่วยงานเป็นประจำ

6. ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รองลงมา คือ ท่านได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่รับผิดชอบ และชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่เกินความสามารถหรือนอกเหนือความรับผิดชอบ

7. ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัว รองลงมา คือ ท่านมีเวลาพักผ่อนและออกกำลังกายอย่างเพียงพอในแต่ละวัน และชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ หรือออกงานสังสรรค์ได้ตามโอกาสที่ต้องการ

8. ด้านความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีเกียรติ รองลงมา คือ ท่านให้ความร่วมมือต่อหน่วยงานอื่นในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ และชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการทางด้านสุขภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และประเภทที่พักอาศัย รายละเอียด ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ที่เป็นเพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทุกด้านมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง

2. จำแนกตามอายุ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจ ด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ที่มีช่วงอายุ 36-45 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทุกด้านมากกว่าบุคลากรช่วงอายุอื่น

3. จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ที่มีสถานภาพโสด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทุกด้านมากกว่าบุคลากรสถานภาพการสมรสอื่น

4. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (ปวช.) มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทุกด้านมากกว่าบุคลากรระดับการศึกษาอื่น

5. จำแนกตามสายงานหน้าที่ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ที่เป็นประเภทสายงาน ลูกจ้างประจำ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทุกด้านมากกว่าประเภทสายงานอื่น

6. จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจ ด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ที่มีอายุราชการ 5-10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทุกด้านมากกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการอื่น

7. จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ที่มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 15,001-20,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทุกด้านมากกว่าบุคลากร ที่มีรายได้ต่อเดือนอื่น

8. จำแนกตามประเภทที่พักอาศัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ที่อยู่บ้านพักของทางราชการ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทุกด้านมากกว่าบุคลากรที่พักอาศัยอื่น

## อภิปรายผล

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง โดยภาพรวมบุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน เรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตจากมากไปหาน้อย รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความภูมิใจ ต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการยอมรับ และการมีส่วนร่วมในองค์กร ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร ด้านการพัฒนาตนเอง ของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ซึ่งค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ในปัจจุบันมีความเหมาะสม และเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่จะได้รับ เช่น ที่พักอาศัย ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล ที่นอกเหนือจากค่าจ้าง/ เงินเดือนอย่างเหมาะสม การทำงานในระบบ ราชการมีรายได้แน่นอน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของทองเพื่อ เหล็งหวาน (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง คือ ด้านการรับรู้ ความสามารถในการทำงาน และการรับรู้ต่อระบบการบริหาร ลักษณะงาน และความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัย ของชนิกานต์ บุญชู (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาล โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโรงพยาบาล โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การมีส่วนร่วมในองค์กร ความเสมอภาค เสรีภาพในองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี มีการติดตั้ง อุปกรณ์ป้องกันภัย เช่น ก่อขังวงจรปิด ถังดับเพลิง เป็นต้น ที่มีประสิทธิภาพ พร้อมใช้งาน สถานที่ตั้งของ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี มีการจัดตกแต่งสถานที่ให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม ปราศจากมลพิษ ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในระบบการรักษาความปลอดภัยให้แก่ บุคลากรและทรัพย์สิน สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิกานต์ บุญชู (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง

การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาล โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโรงพยาบาล โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน การพัฒนาความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การมีส่วนร่วมในองค์กร ความเสมอภาค เสรีภาพในองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนาจการ โรงพยาบาลแกเลง อำเภอกาเลง จังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ โรงพยาบาลแกเลง อำเภอกาเลง จังหวัดระยอง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรของกลุ่มภารกิจด้านอำนาจการ โรงพยาบาลแกเลง อำเภอกาเลง จังหวัดระยอง มีโอกาสได้ไปฝึกอบรมดูงาน สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ มีโอกาสนำศักยภาพมาใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของทองเผื่อ เหลียงหวาน (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง คือ ด้านการรับรู้ ความสามารถในการทำงาน และการรับรู้ต่อระบบการบริหาร ลักษณะงาน และมีความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิกานต์ บุญชู (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาล โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโรงพยาบาล โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน การพัฒนาความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การมีส่วนร่วมในองค์กร ความเสมอภาค เสรีภาพในองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนาจการ โรงพยาบาลแกเลง อำเภอกาเลง จังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ โรงพยาบาลแกเลง อำเภอกาเลง จังหวัดระยอง มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีหน่วยงานที่ทำอยู่ มีความมั่นคงดี มีการเลื่อนตำแหน่งในปัจจุบัน มีความยุติธรรม โดยการพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงานของบุคลากรเป็นหลักและมีระบบการประเมินผลการทำงานที่เหมาะสม ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของทองเผื่อ เหลียงหวาน (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง คือ ด้านการรับรู้ ความสามารถในการทำงาน

และการรับรู้ต่อระบบการบริหาร ลักษณะงาน และความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิกานต์ บุญชู (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาล โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโรงพยาบาล โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การมีส่วนร่วมในองค์กร ความเสมอภาค เสรีภาพในองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรของกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง มีความพอใจในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาและให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิกานต์ บุญชู (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาล โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโรงพยาบาล โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การมีส่วนร่วมในองค์กร ความเสมอภาค เสรีภาพในองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรของกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง มีความพอใจในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และเพื่อนร่วมงานให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิกานต์ บุญชู (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาล โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโรงพยาบาล โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การมีส่วนร่วมในองค์กร ความเสมอภาค เสรีภาพในองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.7 ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากร

ของกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี สามารถจัดเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่างเหมาะสม มีเวลาว่างในการออกกำลังกายหรือทำกิจกรรมหรือเล่นกีฬาที่ชอบได้ และมีเวลาสำหรับการพักผ่อน ร่วมกิจกรรมสันทนาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิกานต์ บุญชู (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาลโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโรงพยาบาลโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน การพัฒนาความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การมีส่วนร่วมในองค์กร ความเสมอภาค เสรีภาพในองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.8 ด้านความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรของกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี มีความภาคภูมิใจที่ทำงานที่โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี มีการยกย่องและกล่าวชื่นชมองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ต่อบุคคลภายนอกองค์กรเสมอ และเมื่อมีบุคคลอื่นถามว่าทำงานที่ไหน สามารถตอบอย่างภาคภูมิใจว่าทำงานที่โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิกานต์ บุญชู (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาลโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโรงพยาบาลโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน การพัฒนาความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การมีส่วนร่วมในองค์กร ความเสมอภาค เสรีภาพในองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน อายุราชการ รายได้ต่อเดือน และประเภทที่พักอาศัย

ในการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทุกด้านมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง เนื่องจากบุคลากรเพศชายได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลาเพิ่ม นอกจากเงินเดือน เช่น ช่าง พนักงานขับรถยนต์ เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของนุรีมัน คอเลาะ (2556) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า

ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 จำแนกตามอายุ พบว่า อายุ 36-45 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทุกด้าน มากกว่าบุคลากรช่วงอายุอื่น เนื่องจากบุคลากรกลุ่มวัยนี้จะเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน ในโรงพยาบาลพอสมควรแล้ว และไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนูร์มัน คอเลาะ (2556) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 จำแนกสถานภาพการสมรส พบว่า สถานภาพโสด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทุกด้านมากกว่าบุคลากรสถานภาพการสมรสอื่น เนื่องจากบุคลากรที่มีสถานภาพโสด สามารถอุทิศเวลาในการทำงานได้อย่างเต็มที่ และมีอิสระในการใช้ชีวิต

2.4 จำแนกระดับการศึกษา พบว่า การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (ปวช.) มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทุกด้านมากกว่าบุคลากรระดับการศึกษาอื่น เนื่องจากบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (ปวช.) จะเป็นบุคลากรที่ทำงานด้านช่างและพนักงานขับรถ ซึ่งมีค่าตอบแทนล่วงเวลาเป็นราย ได้ประจำ เช่นเดียวกับเงินเดือน

2.5 จำแนกประเภทสายงาน พบว่า ลูกจ้างประจำ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทุกด้านมากกว่าประเภทสายงานอื่น เนื่องจากลักษณะงานที่รับผิดชอบจะเป็นงานที่ปฏิบัติ มากกว่าที่ต้องใช้ความสามารถสูง หรือยุ่งยาก ซับซ้อน และค่าตอบแทนล่วงเวลาที่ได้รับจะอยู่ใน สายงานประเภทนี้

2.6 จำแนกอายุราชการ พบว่า อายุราชการ 5-10 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทุกด้านมากกว่าบุคลากรที่มีอายุราชการอื่น เนื่องจากช่วงอายุราชการ 5-10 ปี เป็นช่วงวัยทำงานที่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใน โรงพยาบาลได้ และเป็นช่วงสร้างฐานะความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว

2.7 จำแนกรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทุกด้านมากกว่าบุคลากรที่มีรายได้อื่น เนื่องจาก เป็นกลุ่มที่มีค่าตอบแทนล่วงเวลาค่อนข้างสูง และโรงพยาบาลยังให้ค่าตอบแทนล่วงเวลาเพิ่มอีก 20% ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

2.8 จำแนกประเภทที่พักอาศัย พบว่า บุคลากรที่อยู่บ้านพักทางราชการ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทุกด้านมากกว่าบุคลากรที่มีพักอาศัยอื่น เนื่องจากบุคลากร

ที่อาศัยอยู่ในบ้านพักของทางราชการ จะได้รับสวัสดิการค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า ทำให้ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย  
ในส่วนนี้ อีกทั้ง เป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาทำงาน และบ้านพักทางราชการ  
มียามรักษาการณ์ตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้ไม่ต้องกังวลเรื่องความปลอดภัย

## ข้อเสนอแนะ

แม้ว่าผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ  
โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางก็ตาม แต่ผู้วิจัย  
มีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาในรายละเอียดน้อย ๆ ที่ค้นพบ  
เพื่อที่จะให้เกิดผลประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร และเกิดผลดีในการบริหารงานภายในหน่วยงาน  
ดังนั้น ผู้เกี่ยวข้องในการบริหารทุกระดับควรพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณภาพชีวิต  
การทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี  
ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ รายได้มีความเพียงพอกับค่าใช้จ่าย และแบ่งปันให้ครอบครัวได้  
โดยไม่เดือดร้อน ดังนั้น โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี มีการวางแผนนโยบาย  
และนำมาจัดตั้งเกณฑ์การพิจารณาการเพิ่มค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีการขึ้นค่าตอบแทนให้กับ  
บุคลากรทุกปี ๆ ละ 1 ครั้ง มีการให้ค่าตอบแทนล่วงหน้า ค่าตอบแทนเหมาะสม การจัดสวัสดิการ  
ที่พักรักษาทางราชการ
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า  
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี  
จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ในหน่วยงานมีระบบการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ  
ให้พร้อมใช้ได้ทันที ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเอาใจใส่ต่อวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ  
ให้พร้อมใช้ เพียงพอต่อการใช้งาน โดยมีการจัดแผนในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เพียงพอ
3. ด้านการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณภาพชีวิต  
การทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี  
ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การมีโอกาสนำเสนอแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงานและวิชาชีพ  
ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ระดับสูงในหน่วยงานต้องมีการเปิดโอกาส  
ให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ได้มีโอกาสเสนอแนะแนวทางการทำงาน  
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ หรือแม้กระทั่งได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย  
ของหน่วยงานด้วย เพื่อให้บุคลากรได้เกิดความรู้สึกได้ถึงมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของหน่วยงาน



รู้สึกได้ว่าเขาไม่ใช่เป็นแค่เพียงเจ้าหน้าที่ที่ทำงานตามคำสั่งหรือตามตำแหน่งหน้าที่เท่านั้น แต่จะต้องมีส่วนรับผิดชอบในความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ในฐานะที่เขาเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้ด้วย

4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแกลง อำเภอกาบัง จังหวัดระยอง ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมและคุ้มค่ากับการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า จากการเปลี่ยนผู้บริหารในแต่ละครั้ง ทำให้นโยบายปรับเปลี่ยนไปจากเดิม ทำให้ข้าราชการปรับตัวไม่ทัน และบางครั้งผู้บริหารที่มาใหม่ยังไม่รู้ถึงผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงทำให้ประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เป็นธรรม ดังนั้น ผู้บริหารในหน่วยงานควรกำหนดวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ยุติธรรม เป็นลายลักษณ์อักษร และเผยแพร่ให้บุคลากรได้ทราบถึงหลักเกณฑ์และที่สำคัญการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานไม่ว่าจะระดับใด ผู้บริหารอย่ามองว่าเป็นคนของใคร ซึ่งหากผู้บริหารให้การส่งเสริมคนใดคนหนึ่งจนออกหน้าออกตาจะทำให้บุคลากรคนอื่นเสียขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นสาเหตุสำคัญให้เกิดความแตกแยกในหน่วยงานได้

5. ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแกลง อำเภอกาบัง จังหวัดระยอง ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การจัดกิจกรรมสังสรรค์ในหน่วยงานเป็นประจำ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมกิจกรรมสังสรรค์ในหน่วยงาน มีกิจกรรมเพื่อการละลายพฤติกรรม กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมวอล์คแรลลี่ การแข่งกีฬาภายในหน่วยงาน หรือแม้แต่จัดให้มีการประชุม (Workshop) เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

6. ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแกลง อำเภอกาบัง จังหวัดระยอง ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การมีสิทธิปฏิบัติงานที่เกินความสามารถหรือนอกเหนือความรับผิดชอบ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาต้องมีการปกครองบุคลากรทุกคนอย่างเป็นธรรม ให้การปฏิบัติที่เสมอภาคเท่าเทียมกัน และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน ให้มีอิสระในการเสนอความคิดเห็น เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ ยอมรับฟังข้อเสนอในการทำงาน และให้อำนาจตัดสินใจในการทำงานอย่างเต็มที่

7. ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแกลง อำเภอกาบัง จังหวัดระยอง

ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ หรือออกงานสังคมได้ตามโอกาสที่ต้องการ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานและรับเรื่องการเข้าเวรหรือกะ โดยให้คำนึงถึงความเป็นส่วนตัวและเวลาที่พนักงานจะมีให้แก่ครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน ได้มีโอกาสสังสรรค์ด้วย และการจัดตารางเวรหรือกะต้องมีความยุติธรรม พิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการผลัดเปลี่ยนเวรหรืองานกะ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสใกล้ชิดกับครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และออกงานสังคมได้ตามโอกาสที่เหมาะสม จะได้มีชีวิตที่ดี ไม่ก่อปัญหาภายหลังตามมา อีกทั้งตัวบุคลากรเองจะต้องแบ่งเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสมด้วย

8. ด้านความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแกลง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การจัดการบริการทางด้านสุขภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรที่ปฏิบัติงานสาธารณสุขจะมีการเข้าเวรหรือกะ ซึ่งหากมีการแบ่งเวลาระหว่างการทำงานกับเวลาพักผ่อนไม่สมดุลแล้ว อาจทำให้เกิดปัญหาตามมาในภายหลังได้ ซึ่งผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการออกกำลังกาย กีฬานันทนาการ และจัดเวลาการทำงานกับการพักผ่อนอย่างเหมาะสม

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผลการศึกษา พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น จึงเสนอให้มีการสำรวจค่าใช้จ่ายของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแกลง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาแนวทางช่วยเหลือและส่งเสริมให้มีกองทุนเงินสำรองยามฉุกเฉิน ส่งเสริมให้มีนิสัยประหยัดคอออม รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนในการทำงานนอกเวลาราชการ

2. ผลการศึกษา พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำเป็นอันดับ 7 รองสุดท้าย ดังนั้น จึงเสนอให้หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน มุ่งเน้นความสะอาด เพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค ให้ความสำคัญเอาใจใส่ต่อสถานที่ทำงานและบริเวณ โดยรอบให้มีบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ปลอดภัย ไม่ก่อให้เกิดความเครียด มีความสะอาด เช่น การนำหลัก 5 ส 3 เก็บ มาใช้ในสถานที่ทำงาน การจัดมุมสวนหย่อม การจัดให้มีวันทำความสะอาดสำนักงานร่วมกัน การจัดห้องทำงานให้มีอากาศถ่ายเท ไม่อับชื้น การจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ น้ำยาฆ่าเชื้อต่าง ๆ ให้เพียงพอ

### ข้อเสนอเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี กับบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลอื่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน

## บรรณานุกรม

- ขนิษฐา ไตรย์ปักษ์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ* โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัตรปรี อยู่นั้น. (2555). *แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- ชนิกานต์ บุญชู. (2554). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาลโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหาร, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2535). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อส่งเสริมกรุงเทพ.
- คนัย เทียนพุด. (2540). *กลยุทธ์การพัฒนาคนสำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: บิ๊กแบงค์.
- ทองเพ็ เหล็งหวาน. (2552). *การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารโรงพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นุรีมัน ดอเลาะ. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บันลือศักดิ์ ศรีระสร. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญจาวรณ วิงวอน และปรียา ปันธิยะ. (2553). *เอกสารคำสอนรายวิชามนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร*. ลำปาง: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. *อุตสาหกรรมพัฒนาข้าราชการ*, 1, 5-12.
- ประภาพร นิกรเพสย์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศสรียกรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 17(1), 91-100.
- ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์. (2535). *การมีส่วนร่วมของแรงงานกับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน และสิ่งแวดล้อม แรงงานกับการมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิอารมณ์พงศ์พจน์.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิต*. เข้าถึงได้จาก [www.thaimarketeeter.com/ecommerce/pawann/images/เอกสาร/คุณภาพชีวิต.doc](http://www.thaimarketeeter.com/ecommerce/pawann/images/เอกสาร/คุณภาพชีวิต.doc)
- เพ็ญแข ไพเราะ. (2553). การศึกษาระดับคุณภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองขอนแก่น. *วารสารสาธารณสุขขอนแก่น*, 22(254), 23-32.
- ภัทรา เพือกพันธ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มาลินี ธรรมบุตร. (2550). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- โรงพยาบาลแกลง. (2559). *จำนวนประชากรด้านอำนวยการ*. ระยอง: โรงพยาบาลแกลง.
- วัฒนะ พรหมเพชร และจิระวัฒน์ ต้นสกุล. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. *วารสารศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 22(3), 344-361.
- วาสนี ขันแก้วหล้า. (2553). *รายงานการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. เชียงใหม่: คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ศศิกานต์ โกมินทร์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- สมยศ นาวิการ. (2533). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจเทรตติ้ง.*
- สันติ กรณย์ไพบุลย์. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์สาขารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *รายงานการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ. 2557. กรุงเทพฯ:สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.*
- สุดตา เสนารินทร์. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์สาขารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- สุนทรินทร์ อ่ำพลพร. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 3(1), 105-115.*
- สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*
- อรุณี เอกวงศ์ตระกูล. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงานบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- อุมาพร มุลมณี. (2555). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.*

เอื้อมเดือน ติรมหามงคล. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน  
ในศูนย์สุขภาพชุมชน ในเขต 6. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหาร  
สาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.*

Arnold, H. J., & Feldman, D.C. (1986). *Organization behavior*. New York: McGraw-Hill Book.

Cascio, W. F. (1989). *Managing human resources*. New York: Mc Graw-Hill.

Cascio, W. F. (2003). *Managing human resource*. New York: McGraw-Hill Book.

Davis, L. E. (1977). Enhancing quality of work life: Development in the United State.

*International Labour Review, 116, 53-56.*

Delamontte, Y., & Takezawa, S. (1984). *Quality of working life in international perspective*.

Switzerland: International Labor Organization.

Desslers, G. (1991). *Personel/ human resource management* (5<sup>th</sup> ed.). Enalewood Cliffs,

New Jersey: Prentice-Hall.

Gordon, J.R. (1991). *Diagnostic approach to organization behavior*. Massachusetts: Allyn and

Bacon, A Division of Simon & Schuster.

Hackman, J. R., & Suttle, J. L. (1977). *Improving life at work: Behavioral science approaches to*

*organizational change*. Santa Monica, California: Goodyear Publishing.

Hofstede, G. (1984). The cultural relativity of the quality of life concept. *Academy of*

*Management Review, 9, 389-398.*

Huse, E. F., & Cumming, T. G. (1985). *Organizational development and change* (3<sup>rd</sup> ed.).

Minnesota: West Publishing.

Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1985). *Organization climate: A systems and contingency*

*approach* (4<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.

Kerce, E. W., & Kewley, S. B. (1993). *Quality of life survey: New dissections method and*

*benefits*. Newbury Park: SAGE.

Lewin, D. (1981). Collective bargaining and the quality of work life. *Organizational Dynamics,*

*11(9), 37-53.*

Nadler, D. A. & Gladstein, D. (1982). *Organization development in health care organizations*.

United States of America: Amon-Wesby Publishing.

Schermerhorn, J. R. (1973). *Management* (5<sup>th</sup> ed.). United state of America: John Weley & Sons.

Schuler, R. S., Beutell, N. J., & Youngblood., S. A. (1989). *Effective personnel management* (3<sup>rd</sup> ed.). Minnessota: Nest Publshing.

Walton, R. E. (1973). *Critiria for quality of workink life*. New York: Free Press.

Walton, R. E. (1976). Improving quality of work life. *Harvard Business Review*, 15(5), 12-16.



ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

“คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง”

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิจัยในระดับปริญญาโท  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต  
การทำงานของบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลแก่ง อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง  
ซึ่งคาดว่าจะประโยชน์ต่อหน่วยงานราชการและบุคคลที่ให้ความสนใจโดยทั่วไป

คำตอบของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัย ผู้ศึกษาจะเก็บข้อมูลที่ได้รับจากท่าน  
เป็นความลับ โดยจะนำไปใช้เพื่อสรุปผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง  
และสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน  
โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านให้ครบทุกข้อ

แบบสอบถามนี้ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ  
โรงพยาบาลแก่ง อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง แบบสอบถามนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต  
การทำงานของท่าน ประกอบด้วย 2 ตอน จำนวน 6 หน้า

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 47 ข้อ

โปรดตอบแบบสอบถาม ตามสภาพความเป็นจริงของท่านหรือตามความคิดเห็นของท่าน  
ให้ครบทุกข้อ หากมีข้อปัญหาที่ไม่เข้าใจหรือสงสัยในข้อประเด็นคำถาม ติดต่อ ข้าพเจ้านางสมจิตร  
วงศาโรจน์ โทรศัพท์ 083-0055582

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

โปรดกรอกข้อมูลลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

#### 1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

#### 2. อายุ

1. ต่ำกว่า 25 ปี

2. 25-35 ปี

3. 36-45 ปี

4. สูงกว่า 45 ปี

#### 3. สถานภาพการสมรส

1. โสด

2. สมรส

3. หม้าย/ หย่าร้าง

#### 4. ระดับการศึกษา

1. ประถมศึกษา/ มัธยมศึกษาตอนต้น

2. มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (ปวช.)

3. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (ปวส.)

4. ปริญญาตรีขึ้นไป

#### 5. ประเภทสายงาน

1. ข้าราชการ

2. ลูกจ้างประจำ

3. พนักงานราชการ

4. พนักงานกระทรวง/ ลูกจ้างชั่วคราว

#### 6. อายุราชการ

1. ต่ำกว่า 5 ปี

2. 5-10 ปี

3. 11-15 ปี

4. 16-20 ปี

5. สูงกว่า 20 ปี

#### 7. รายได้ต่อเดือน

1. ต่ำกว่า 15,000 บาท

2. 15,001-20,000 บาท

3. 20,001-25,000 บาท

4. 25,001-30,000 บาท

5. สูงกว่า 30,000 บาท

#### 8. ประเภทที่พักอาศัย

1. บ้านพักของทางราชการ

2. บ้านพักส่วนตัว

3. บ้านเช่า

4. อื่น ๆ (ระบุ).....

## ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อความต่อไปนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน ขอให้ท่านพิจารณาว่าแต่ละข้อความตรงกับกรปฏิบัติงานของท่านมากน้อยเพียงใด และกรุณาเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความที่สอบถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>					
1. ท่านพอใจกับเงินเดือนปัจจุบันที่ได้รับ					
2. ท่านได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมอาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน					
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
4. ท่านได้รับเงินค่าอยู่เวร/ เงินเวรนอกเวลาทำการอย่างเหมาะสม					
5. ท่านคิดว่าโดยภาพรวมผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับความอดสหาหะของท่าน					
6. รายได้ของท่านเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของท่าน และแบ่งปันให้ครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน					
7. ท่านพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ					
<b>สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>					
8. ในหน่วยงานของท่าน มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานมุ่งเน้นความสะอาด เพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค					

ข้อความที่สอบถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
9. บริเวณสถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเท ไม่ร้อน ไม่อับชื้น มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงดังรบกวนการทำงาน					
10. หน่วยงานมีระบบการบำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ให้พร้อมใช้ได้ทันที					
11. มีวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการใช้งาน					
12. มีการกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติชัดเจน ในด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุ					
<b>การพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน</b> 13. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
14. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านไปประชุมหรืออบรมหลักสูตร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน					
15. ท่านได้รับโอกาสฝึกอบรม หรือฝึกปฏิบัติในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ					
16. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีโอกาสนำเสนอแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ต่อหน่วยงานและวิชาชีพ					
17. หน่วยงานให้โอกาสบุคลากรในการลาศึกษาต่อในระยะยาว เพื่อพัฒนาคุณวุฒิ					

ข้อความที่สอบถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน 18. ท่านมั่นใจว่าการโยกย้ายหรือเปลี่ยน หน้าที่ความรับผิดชอบเป็นไปได้ด้วย ความยุติธรรม					
19. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ ผู้มีความรู้ความสามารถได้มีโอกาส ก้าวหน้าในการทำงานอย่างเป็นระบบ และโปร่งใส					
20. ท่านได้รับการเตรียมด้านความรู้และ ทักษะ เพื่อการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
21. ท่านมั่นใจว่าจะรับราชการ จนเกษียณอายุราชการ					
22. ในปีที่ผ่านมาท่านได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างยุติธรรมและคุ้มค่า กับการทำงาน					
23. ท่านมีความก้าวหน้าในงานเท่าเทียม กับเพื่อนรุ่นเดียวกันที่ทำงานในสาขาอื่น					
24. หน่วยงานมีตำแหน่งอย่างเพียงพอ ที่ท่านจะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง ที่สูงขึ้น ตามความรู้และความสามารถ ที่สูงขึ้น					
การยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร 25. ท่านและเพื่อนร่วมงานเข้าใจตรงกัน ว่าความสำเร็จในงานเกิดจากความร่วมมือ ในการทำงานร่วมกัน					

ข้อความที่สอบถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
26. ท่านทำงานร่วมกับคนในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี					
27. ท่านได้รับการยอมรับความสามารถจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
28. คนในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี					
29. คนในหน่วยงานของท่านส่วนใหญ่ไม่มีอคติในการทำงานต่อกัน					
30. มีการจัดกิจกรรมสังสรรค์ในหน่วยงานเป็นประจำ					
<b>สิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร</b>					
31. ท่านได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่รับผิดชอบ					
32. ผู้ร่วมงานให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน					
33. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการทำงานเท่าเทียมกับผู้อื่น					
34. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
35. ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่เกินความสามารถหรือนอกเหนือความรับผิดชอบได้					

ข้อความที่สอบถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน</b>					
36. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัว					
37. ท่านสามารถจัดเวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น เวลาสำหรับทำงาน ครอบครัว สังคม และส่วนตัวอย่างเหมาะสม					
38. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน					
39. ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ หรือออกงานสังคมได้ตามโอกาสที่ต้องการ					
40. ท่านพอใจในการใช้เวลาทำงาน เวลาสำหรับครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว					
41. ท่านมีเวลาพักผ่อนและออกกำลังกายอย่างเพียงพอในแต่ละวัน					
<b>ความภูมิใจต่อองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม</b>					
42. ท่านภาคภูมิใจในหน่วยงานและวิชาชีพที่มีต่อการพัฒนาสังคม					
43. อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีเกียรติ					
44. ท่านให้ความร่วมมือต่อหน่วยงานอื่นในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์					
45. ท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์และพัฒนาสังคมเสมอ					
46. หน่วยงานและอาชีพของท่านได้รับการยอมรับว่ามีประโยชน์ต่อสังคม					



ข้อความที่สอบถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
47. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการทางด้านสุขภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ					

ขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสมจิตร วงศาโรจน์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา