คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

เนาวรัตน์ จันทร์ไทย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
มิถุนายน 2563

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

เนาวรัตน์ จันทร์ไทย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
มิถุนายน 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

QUALITY OF WORK LIFE AMONG EMPLOYEES IN OUTPATIENT DEPARTMENT OF GOVERNMENT HOSPITALS IN ANGTHONG PROVINCE

NAOWARAT CHANTHAI

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the

Master of Business Administration Degree in Business Administration

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

June 2020

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

.....

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

ชื่อนักศึกษา นางเนาวรัตน์ จันทร์ไทย

รหัสนักศึกษา 76077018

หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรนันท สุรชาตรี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ดร.แสงจิตต์ ไต่แสง ..... ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรนันท สุรชาตรี ..... กรรมการ

รองศาสตราจารย์ ดร.อภินันท์ จันตะนี ..... กรรมการ

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 24 กุมภาพันธ์ 2563 ภาคเรียนที่ 1/2562

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษารับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ)

ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

มิถุนายน พ.ศ. 2563

เนาวรัตน์ จันทร์ไทย. (2563). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 221 หน้า. อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรนันท สุรชาตรี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำนวน 331 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุมากที่สุด คือ 41-50 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดคือ ปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากที่สุดคือ ตั้งแต่ 40,000 บาท ขึ้นไป ส่วนใหญ่มีสถานะภาพสมรส ส่วนใหญ่อายุงานมากที่สุด คือ มากกว่า 12 ปี ขึ้นไป และส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรระดับปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ 3) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตนการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง (r = .826) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

คณะ วิทยาการจัดการ ลายมือชื่อนักศึกษา .....

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....

ปีการศึกษา 2562

Naowarat Chanthai. (2020). **Quality of Work Life of Employees in the Outpatient Department of the Government Hospitals in Angthong Province**. Thesis for the Master of Business Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. 221 pp. Advisor: Assistant Professor, Phattaranan Surachatri, Ph.D.

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study the quality of work life of the employees in the outpatient department of the government hospitals; 2) compare the quality of work life of the employees in the outpatient department of the government hospitals classified by personal factors; and 3) study the relationship between the human resources management and the quality of work life of the employees in the outpatient department of the government hospitals in Angthong province. The samples were 331 workers in the outpatient department in the government hospitals in Angthong province. The research instrument was a five-rating scale questionnaire with the reliability of 0.96. The statistics used for analyzing were percentage frequency values, mean, standard deviation, t-test and One-way ANOVA: F – test and Pearson's Correlation.

The results indicates that: 1) most of the samples are married female civil servants between the ages of 41-50 years old with the Bachelor's degree and the average monthly income of more than 40,000 baht with over 12 years of work experience; 2) the comparison of the individual factors on the quality of working life of the employees in the outpatient department of the government hospitals shows that different personal factors of the outpatient workers affecting the quality of work life are not different with a statistically significant level of .05; and 3) the comparison of relationship between human resources management and quality of work life of employees in the outpatient department of the government hospitals shows a high correlation between the two variables (r = .826) with a statistically significant level of .05.

Faculty Management Science Student's signature .....

Program Business Administration Advisor's signature .....

Academic year 2019

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร.อภินันท์ จันตะนี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรนันท สุรชาตรี และดร.แสงจิตต์ ไต่แสง ที่กรุณาเสียสละเวลาเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ รวมถึงคณาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือ ประสานงาน และช่วยแนะนำตลอดงานวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทองที่ให้ความร่วมมือในการศึกษาข้อมูลและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาวิทยานิพนธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยเป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณบุคลากรงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทองที่ให้ความร่วมมือด้วยดี ในการกรอกแบบสอบถามซึ่งเป็นประโยชน์ในงานวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ นายวีระ จันทร์ไทย ข้าราชการบำนาญ (สามี) ขอขอบคุณพี่ น้อง และเพื่อนทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา จึงทำให้งานวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

เนาวรัตน์ จันทร์ไทย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ฉ

กิตติกรรมประกาศ ..... ช

สารบัญ ..... ซ

สารบัญตาราง ..... ฎ

สารบัญภาพประกอบ ..... ฏ

บทที่

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

ขอบเขตของการวิจัย 3

กรอบแนวคิดการวิจัย 5

สมมติฐานการวิจัย 6

นิยามศัพท์เฉพาะ 7

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 9

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐใน จังหวัดอ่างทอง 10

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต 11

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 17

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 40

แนวคิดและทฤษฎีด้านสวัสดิการ 58

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 63

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 69

3 วิธีดำเนินการวิจัย 76

ปัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3 (ต่อ)	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	76
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	77
	การทดสอบเครื่องมือ	80
	การเก็บรวมรวมข้อมูล	81
	การวิเคราะห์ข้อมูล	82
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	84
	ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง	85
	ตอนที่ 2 ระดับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง	87
	ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง	101
	ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง	109
	ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง	126
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	156
	สรุปผลการวิจัย	156
	อภิปรายผล	159
	ข้อเสนอแนะ	161

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

บรรณานุกรม 162

ภาคผนวก 171
ภาคผนวก ก รายชื่อเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 172
ภาคผนวก ข แบบประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ IOC ของ
ผู้ทรงคุณวุฒิ 174
ภาคผนวก ค แบบสอบถามการวิจัย 184
ภาคผนวก ง ผลประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ IOC
ของผู้ทรงคุณวุฒิ 193
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ใน
การเก็บรวบรวมข้อมูล 205

ประวัติย่อผู้วิจัย 212

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรของบุคลากรในโรงพยาบาลของรัฐในจังหวัดอ่างทอง	4
2	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในโรงพยาบาลของรัฐในจังหวัดอ่างทอง.....	5
3	สรุปสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	74
4	สรุปสังเคราะห์ แนวคิดเกี่ยวกับขอบเขตการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์.....	75
5	แสดงจำนวนประชากรของบุคลากรในโรงพยาบาลของรัฐในจังหวัดอ่างทอง	76
6	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในโรงพยาบาลของรัฐจังหวัดอ่างทอง รวมทั้งหมด 7 แห่ง.....	77
7	จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามตัวแปรเพศ.....	85
8	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านบุคคล.....	88
9	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านสวัสดิการ.....	89
10	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร.....	90
11	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โดยรวม	91
12	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	92
13	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....	93

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
14	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	94
15	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	95
16	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	96
17	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	97
18	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม	98
19	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	99
20	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โดยรวม	100
21	การเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามเพศ	101
22	การเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามอายุ	102

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
23	การเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามระดับการศึกษา	103
24	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร ด้านบุคคล โดยจำแนกตามระดับการศึกษา	104
25	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร ด้านสวัสดิการ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา	104
26	การเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามรายได้เฉลี่ย	105
27	การเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามสถานภาพสมรส	106
28	การเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามอายุงาน	107
29	การเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามตำแหน่งงาน	108
30	การเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามเพศ	109
31	การเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามอายุ	110

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
32	การเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามระดับการศึกษา	112
33	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา	114
34	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา	115
35	การเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามรายได้เฉลี่ย	115
36	การเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามสถานภาพสมรส	117
37	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดย จำแนกตามสถานภาพสมรส	119
38	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดย จำแนกตามสถานภาพสมรส	120

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
39	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม โดย จำแนกตามสถานภาพสมรส	121
40	การเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามอายุงาน	122
41	การเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามตำแหน่งงาน	123
42	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	125
43	ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน โดยรวม	126
44	ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	127
45	ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	128
46	ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	129

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
47	ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	130
48	ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	131
49	ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	132
50	ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม	133
51	ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	134
52	ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	135
53	ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	136
54	ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	137
55	ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	138

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
56	ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	139
57	ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	140
58	ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม	141
59	ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	142
60	ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	143
61	ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	144
62	ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	145
63	ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	146
64	ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	147

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
65	ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	148
66	ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม	149
67	ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	150
68	ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (PART 1) กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน (PART 2) โดยรวม	151
69	การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก	152
70	ตารางสรุปผลความสอดคล้องกับสมมติฐานของปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทองต่างกัน	154

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย	6
2	โครงสร้าง 8 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน (QWL)	21
3	ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด	54
4	ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบวาร์	57

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในที่ทำงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย เมื่อพิจารณา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 4) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงาน มีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ (ราชกิจจานุเบกษา, 2558, เว็บไซต์) สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารองค์การภาครัฐในปัจจุบัน เพราะมนุษย์จัดได้ว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตลอดจนการจัดกระบวนการนั้นมีบทบาทในการทำให้บุคคลากรทำงานในหน้าที่ของตนและการดำเนินงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำว่า “ คนสำราญ งานสำเร็จ” (พระเมธีวชิโรดม (วุฒิชัย วชิรเมธี), 2553, หน้า 13) และนำไปสู่ผลลัพธ์การพัฒนาองค์กร เนื่องจากผลกระทบจาก สถานการณ์ ทางด้านนโยบายการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมมีการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้เกิดสัมฤทธิ์ผลและเป็นประโยชน์ในองค์กร

มากที่สุดในขณะเดียวกัน บุคคลผู้ทำงานให้กับองค์กรเมื่อมี ความพึงพอใจในการทำงานและมีความสุข คุณภาพชีวิตที่ดีนั้น จะเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและเต็มใจในปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (เลโอนาร์ค, Leonard, 1960, pp.557-578)

โรงพยาบาลส่วนใหญ่ในประเทศไทยเป็นโรงพยาบาลรัฐบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยโรงพยาบาลในส่วนภูมิภาคจะขึ้นตรงกับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นโรงพยาบาลประจำจังหวัดหรืออำเภอต่าง ๆมีหลากหลายระดับตามขีดความสามารถ โรงพยาบาลเป็นองค์กรหนึ่งที่ให้บริการทางด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนจากปัญหาสาธารณสุขของประเทศไทยทำให้บุคลากรของโรงพยาบาลต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดภาวะความเครียดมากได้แก่ การที่ต้องเผชิญกับภาวะทางอารมณ์ที่แปรปรวนของผู้ป่วย และญาติ ความคาดหวังของผู้มารับบริการที่ต้องการให้ยิ้มแย้มแจ่มใสตลอดเวลาในการทำงาน การสื่อสารกับผู้คนหลากหลายเชื้อชาติ ภาษา สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เต็มไปด้วยความทุกข์ความหดหู่ รวมถึงขั้นการปฏิบัติงานผลัดเปลี่ยนเวรกันเพื่อให้บริการผู้ป่วยทั้งประชากรของประเทศจากสภาพปัญหาดังกล่าวมานั้น จะทำให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ ขาดกำลังใจ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานนำมาซึ่งการขาดงาน การโยกย้ายงานและการลาออกจากงาน (วิภา หวั่นแหละ, 2558, หน้า 3) ปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง 7 แห่ง โดยสุ่มโทรสอบถามจากบุคลากรระดับปฏิบัติงาน จำนวน 31 คน พบว่าปัญหาคุณภาพชีวิต จำนวนผู้รับบริการที่เพิ่มมากขึ้นทำให้ภาระงานของบุคลากรงานบริการผู้ป่วยนอกเพิ่มขึ้นมีผู้ตอบ ร้อยละ 41.93 ภาระงานที่มีปริมาณเกิดขีดความสามารถและมีเวลาที่จำกัดมีผู้ตอบร้อยละ 29.03 ความไม่สมดุลกับอัตรากำลังมีการขยายเวลาการให้บริการเพิ่มคลินิกนอกเวลาราชการมีผู้ตอบร้อยละ 16.12 การจัดอัตรากำลังสับเปลี่ยนหมุนเวียนที่ยังไม่มีประสิทธิภาพมีผู้ตอบร้อยละ 12.90 และทำให้บุคลากรไม่มีเวลาในการพักผ่อน ทำให้เวลาในการทำกิจกรรมส่วนตัว และครอบครัวลดลง รวมถึงมีความเสี่ยงต่อการบาดเจ็บ ติดเชื้อ อีกทั้งยังมีความเสี่ยงการถูกร้องเรียนจากผู้รับบริการทำให้เกิดความเครียด เกิดความเบื่อหน่าย มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

ดังนั้นในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรงานบริการผู้ป่วยนอกและเป็นคณะกรรมการพัฒนางานบริการด่านหน้าโรงพยาบาลอ่างทองในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทองที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานและดำเนินงานขององค์กร ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกเพื่อนำผลการศึกษาครั้งนี้มาเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารใช้ประกอบการวางแผนเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับ

ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจ เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
4. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent) แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพการสมรส อายุงาน และตำแหน่งงาน

1.1.2 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับองค์กร

2. ตัวแปรตาม (Variable) ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

3. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงพยาบาลของรัฐในจังหวัดอ่างทอง จำนวน 2,400 คน ประกอบด้วย

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรของบุคลากรในโรงพยาบาลของรัฐในจังหวัดอ่างทอง

ประชากร	จำนวน (คน)
ข้าราชการ	1,027
ลูกจ้างประจำ	245
พนักงานราชการ	162
พนักงานกระทรวง	511
ลูกจ้างชั่วคราว	455
รวม	2,400

ที่มา : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง, 2562, หน้า 29

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย บุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำนวน 331 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp.607-610)

ตาราง 2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในโรงพยาบาลของรัฐในจังหวัดอ่างทอง

ประเภทของผู้บุคลากร	จำนวน (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ข้าราชการ	1,027	148
ลูกจ้างประจำ	245	36
พนักงานราชการ	162	24
พนักงานกระทรวง	511	74
ลูกจ้างชั่วคราว	455	49
รวม	2,400	331

ที่มา : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง, 2562, หน้า 29

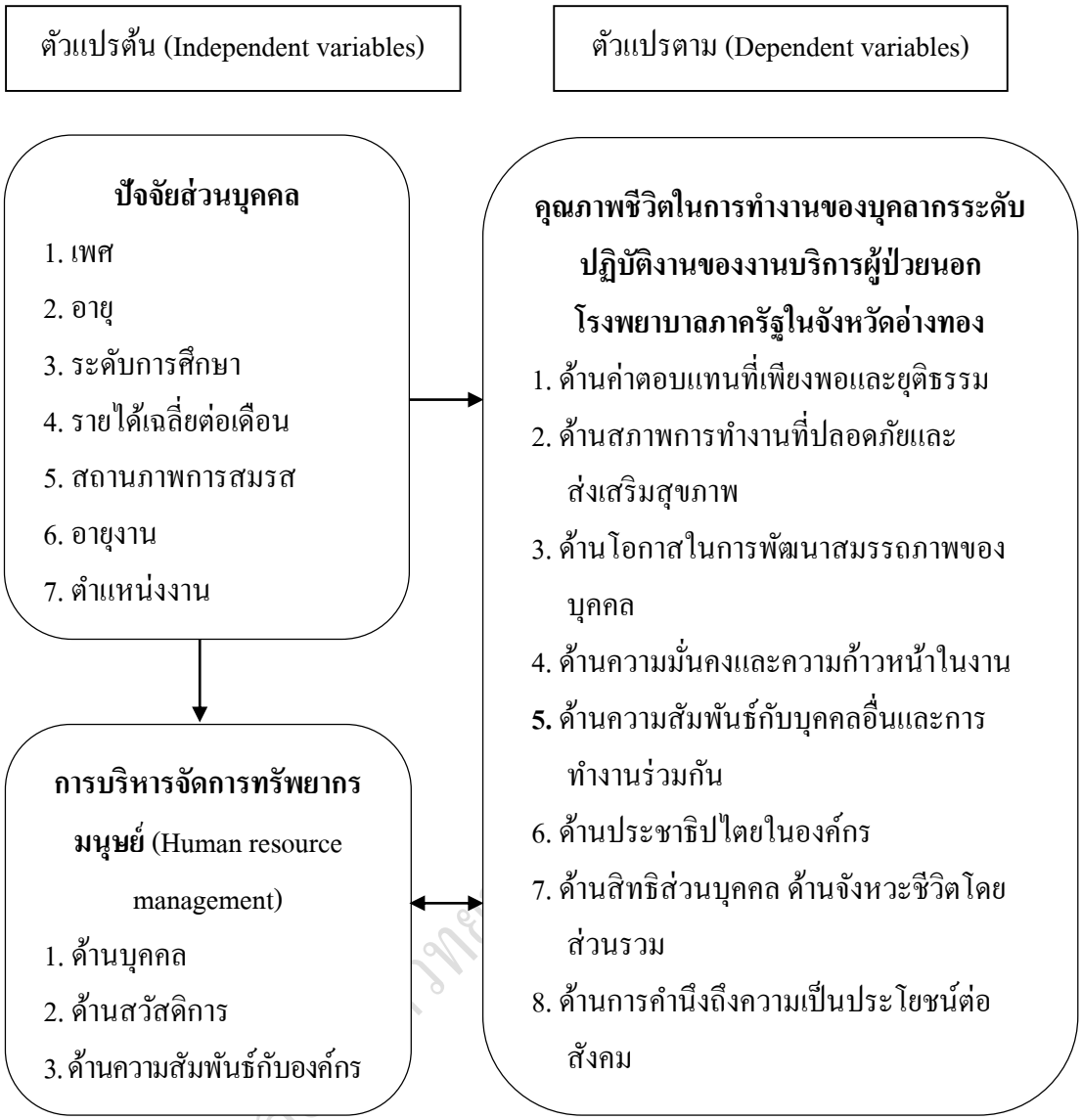
3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลในงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทองเท่านั้น ซึ่งประกอบด้วยโรงพยาบาลทั่วไป 1 แห่ง โรงพยาบาลชุมชน 6 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลอ่างทอง โรงพยาบาลวิเศษชัยชาญ โรงพยาบาลโพธิ์ทอง โรงพยาบาลป่าโมก โรงพยาบาลแสวงหา โรงพยาบาลไชโย โรงพยาบาลสามโก้

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปจากการศึกษาค้นคว้าดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน
2. ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตของบุคคลากรโรงพยาบาลภาครัฐที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มั่นคง ก้าวหน้าในสายงานและประสบความสำเร็จในอาชีพการทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐจังหวัดอ่างทอง

บุคลากรระดับปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากรทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐที่มีศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถและสามารถพัฒนาตนเองให้งานเกิดประสิทธิภาพในโรงพยาบาลภาครัฐจังหวัดอ่างทอง

งานบริการผู้ป่วยนอก หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการให้บริการดูแลรักษาผู้ป่วย ได้แก่ พยาบาล ผู้ช่วยเหลือคนไข้ นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุข นักจิตวิทยา ทันตาภิบาล เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ผู้ช่วยทันตแพทย์ ผู้ช่วยแพทย์แผนไทย นักกายภาพบำบัด นักโภชนากร และเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์

โรงพยาบาลภาครัฐ หมายถึง โรงพยาบาลทั่วไป 1 แห่ง โรงพยาบาลชุมชน 6 แห่ง ทุกประเภทที่สังกัดภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ได้แก่ โรงพยาบาลอ่างทอง โรงพยาบาลวิเศษชัยชาญ โรงพยาบาลโพธิ์ทอง โรงพยาบาลป่าโมก โรงพยาบาลแสวงหา โรงพยาบาลไชโย โรงพยาบาลสามโก้

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการคิดวิเคราะห์และวางแผนโครงสร้างการบริหาร จัดการเพื่อ สรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่ มีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร และช่วยพัฒนาความรู้เพื่อส่งเสริมให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตามที่ได้ตั้งไว้โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ และคุ้มค่ามากที่สุด

ด้านบุคคล หมายถึง ผู้บริหารมีการวิเคราะห์งานที่ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณภาพองค์กรมีการสรรหาบุคคลทั้งภายในและภายนอกเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง มีเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ยุติธรรมเที่ยงตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้

ด้านสวัสดิการ หมายถึง องค์กรมีมาตรฐานการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของพนักงานหรือบุคลากร ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพียงพอต่อการครองชีพ มีสภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เอื้ออำนวยต่อ การทำงาน เช่น โรงอาหาร ห้องพักกลางวัน และการให้ทุนการศึกษา หรือส่งเสริมด้านการศึกษาให้กับพนักงาน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ด้านความสัมพันธ์กับธุรกิจและองค์กร หมายถึง ความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า และมีชื่อเสียง การมีความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก การได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานว่ามีความสามารถในการทำงานและผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงาน

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่ในสังคมมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ มีความเพียงพอต่อกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน อัตราค่าล่วงเวลามีความเหมาะสมและได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับค่าตอบแทนขององค์กรอื่น ๆ

ด้านความปลอดภัยและสภาพการทำงานที่ดีต่อสุขภาพ หมายถึง ท่านเชื่อมั่นในระบบการรักษาความปลอดภัยขององค์กร และป้องกันการแพร่เชื้อระบาดของการติดเชื้อจากองค์กร มีการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการทำงานที่ปลอดภัย ไม่มีเสียงดังรบกวนการทำงาน และมีแสงสว่างเพียงพอ ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพท่าน

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง บุคลากรในองค์กรมีสิทธิได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้ได้รับการฝึกอบรมมีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถของท่านมา ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และองค์กรของท่านมีการประเมินผลผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง องค์กรมีการกำหนดหน้าที่ตามลำดับขั้น เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน การเลื่อนตำแหน่งจากความรู้ความสามารถมีโอกาสที่จะได้รับการมอบหมายงาน ที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้นมีความรับผิดชอบมากขึ้น

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน หมายถึง องค์กรมีความสามัคคีช่วยเหลือกันในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน มีสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานโดยทำกิจกรรมนันทนาการ และได้รับยอมรับในการทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้ โดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง องค์กรของท่านมีการเคารพสิทธิซึ่งกันและกันบุคลากรในหน่วยงานสมารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้ ผู้บังคับบัญชาเคารพการตัดสินใจและสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบได้อย่างอิสระ บุคลากรในองค์กรจะ

ได้รับความเสมอภาคในเรื่อง กฎระเบียบและการประเมินผลงาน และองค์กรของท่านมีนโยบายระเบียบข้อบังคับที่เป็นธรรม

ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม หมายถึง ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม ท่านมีเวลาว่างที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การได้ อย่างสม่ำเสมอ การมีโอกาสผ่อนคลายความตึงเครียดระหว่างปฏิบัติงาน ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ มีเวลาสำหรับกิจกรรมนันทนาการ หรือออกกำลังกาย

ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ท่านมีความภูมิใจในองค์กร เพราะเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีการรณรงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกให้มีส่วนร่วมต่อการรับผิดชอบต่อสังคม การให้ความสำคัญต่องานบริการ โดยมุ่งเน้นความต้องการของผู้รับบริการเป็นสำคัญ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และองค์กรมีภาพพจน์ที่ดีในสายตาของประชาชน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงหลักการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง
2. ได้ทราบถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง
3. ได้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการที่มีประสิทธิภาพ
4. สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการระบบการบริการในโรงพยาบาลภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด
5. สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและตรงกับความต้องการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์
5. แนวคิดและทฤษฎีด้านสวัสดิการ
6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง (2562, หน้า 20) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย โรงพยาบาล 7 แห่ง ได้แก่

โรงพยาบาลอ่างทอง ได้เริ่มดำเนินการในครั้งแรก เมื่อ ปี พ.ศ. 2496 โดยได้รับบริจาคที่ดิน จากหลวงอรรถปรีชานาปการ อดีตอธิบดีกรมอัยการ เป็นเนื้อที่ 20 ไร่ และต่อมาได้ซื้อที่ดินเพิ่มอีก 3 ไร่เศษ และมีผู้บริจาคให้มูลนิธิตึกสงฆ์โรงพยาบาลอ่างทองอีก 2 ไร่ รวมเป็นเนื้อที่ประมาณ 25 ไร่เศษ และในปี พ.ศ. 2524 นางระเบียบ ศรเพียร ได้บริจาคที่ดินให้อีก 1 ไร่ 34 ตารางวา มูลนิธิตึกสงฆ์มอบให้เพิ่มเติมอีก 2 ไร่ 1 งาน และในปี พ.ศ. 2550 ครอบครัวรัตนศิริวิไลบริจาคที่ดินให้โรงพยาบาลอ่างทอง จำนวน 23 ไร่ 2 งาน 26.8 ตารางวารวมปัจจุบันโรงพยาบาลอ่างทองมีเนื้อที่ทั้งหมด 52 ไร่ 90.8 ตารางวา โดยการก่อสร้างได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. 2496 และเปิดรับคนไข้ครั้งแรกเมื่อประมาณเดือนมีนาคม พ.ศ. 2498 ในระยะเริ่มแรกมีอาคารเพียง 2 หลัง คือ ตึกอำนวยการ (หลังเก่า) และเรือนคนไข้ (เรือนหลังเก่า) ต่อมาในแผนปรับอัตรากำลัง 3 ปี ระยะ 1 เริ่มปี พ.ศ. 2529-2531 ได้ปรับโรงพยาบาลอ่างทอง เป็นโรงพยาบาลทั่วไป ขนาด 264 เตียง และในแผนปรับอัตรากำลัง 3 ปี ระยะที่ 2 ปี พ.ศ. 2532-2535

ปัจจุบันโรงพยาบาลอ่างทองได้ขยายเป็นโรงพยาบาลทั่วไป กลุ่มขนาด 350 เตียง ซึ่งโรงพยาบาลอ่างทองได้จดทะเบียนเป็นโรงพยาบาล ขนาด 314 เตียง ซึ่ง ปัจจุบันโรงพยาบาลอ่างทอง มีจำนวนเตียงทั้งหมด 326 เตียงโดยมีงานบริการผู้ป่วยนอกให้บริการตรวจรักษาโรคโดยแพทย์ 15 แผนกได้แก่ ตรวจโรคทั่วไป เวชศาสตร์ฟื้นฟู อายุรกรรม ศัลยกรรม ศัลยกรรมกระดูกและข้อ เด็ก ตา หูคอจมูก สูติ-นรีเวช ผิวหนัง จิตเวช อาชีวเวชกรรม แพทย์แผนไทย ฝั่งเข็ม เอดส์ ทันตกรรม อุบัติเหตุ และฉุกเฉิน

โรงพยาบาลวิเศษชัยชาญ มีขนาด 90 เตียง มีงานบริการผู้ป่วยนอกให้บริการตรวจรักษาโดยแพทย์11แผนกได้แก่ อุบัติเหตุและฉุกเฉิน ตรวจโรคทั่วไป ผิวหนัง ตา หูคอจมูก จิตเวช สูติ-นรีเวช อายุรกรรม เด็ก ทันตกรรม แพทย์แผนไทย

โรงพยาบาลโพธิ์ทอง มีขนาด 60 เตียงมีงานบริการผู้ป่วยนอกให้บริการตรวจรักษาโดยแพทย์ 5 แผนก ได้แก่ อุบัติเหตุและฉุกเฉิน ตรวจโรคทั่วไป จิตเวช ทันตกรรม แพทย์แผนไทย

โรงพยาบาลป่าโมก มีขนาด 60 เตียง มีงานบริการผู้ป่วยนอกให้บริการตรวจรักษาโดยแพทย์ 5 แผนก ได้แก่ อุบัติเหตุและฉุกเฉิน ตรวจโรคทั่วไป จิตเวช ทันตกรรม แพทย์แผนไทย

โรงพยาบาลแสวงหา มีขนาด 30 เตียง มีงานบริการผู้ป่วยนอกให้บริการตรวจรักษาโดยแพทย์ 4 แผนก ได้แก่ อุบัติเหตุและฉุกเฉิน ตรวจโรคทั่วไป จิตเวช ทันตกรรม

โรงพยาบาลไชโย มีขนาด 30 เตียงมีงานบริการผู้ป่วยนอกให้บริการตรวจรักษาโดยแพทย์ 4 แผนกได้แก่อุบัติเหตุและฉุกเฉิน ตรวจโรคทั่วไป จิตเวช ทันตกรรม

โรงพยาบาลสามโก้ มีขนาด 30 เตียง มีงานบริการผู้ป่วยนอกให้บริการตรวจรักษาโดยแพทย์ 4 แผนกได้แก่อุบัติเหตุและฉุกเฉิน ตรวจโรคทั่วไป จิตเวช ทันตกรรม

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตนั้น นักวิชาการสาขาต่าง ๆ เช่น สังคมวิทยามนุษยวิทยาจิตวิทยาการศึกษา สิ่งแวดล้อม เศรษฐศาสตร์และอื่น ๆ ได้พยายามให้ความหมายหรือคำจำกัดความของคำว่า “คุณภาพชีวิต” กันอย่างกว้างขวาง ส่วนมากความหมายเหล่านั้น จะมีความหมายคล้ายคลึงหรือมีความสอดคล้องกัน จะแตกต่างกันไปบ้างก็เป็นส่วนของรายละเอียดหรือจุดเน้นตามศาสตร์หรือสาขานั้น ๆ เห็นว่าสำคัญ จึงปรากฏว่า ยังไม่มีคำจำกัดความของคำว่า “คุณภาพชีวิต” ที่แน่นอนตายตัวนอกจากจะเป็นการให้คำจำกัดความที่นักวิชาการได้ให้ไว้ ดังนี้

ดารณี คงเอียด (2554, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวีต หมายถึง หมายถึง การรับรู้และความพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่ของตนเองในเรื่องของระดับมีชีวิตที่ดี มีความสุข ซึ่ง

ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ด้าน คือ ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ ทางสังคมและด้านสิ่งแวดล้อม

ทิพย์วัลย์ เรืองขจร (2554, หน้า 14) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิต หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่เกิดจากการที่ได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่เป็นประโยชน์ ตามความต้องการของร่างกาย และจิตใจ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาวะแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ และสังคมอย่างเพียงพอ จนก่อให้เกิดการมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

วัชรี พุ่มทอง (2555, หน้า 21) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตหมายถึง ระดับการดำรงชีวิตของมนุษย์ที่เป็นผลรวมทั้งในเชิงภววิสัย และอัตตวิสัย ในช่วงเวลาหนึ่ง โดยมนุษย์จะมีคุณภาพชีวิตระดับใดนั้น สามารถเปรียบเทียบกับค่ามาตรฐาน หรือเปรียบเทียบกับช่วงเวลาในอดีตที่ใช้เป็นฐานในการเปรียบเทียบ

หทัย ชิตานนท์ (2558, หน้า 4) ให้ความหมายคุณภาพชีวิต หมายถึง ความเข้าใจปัจเจกบุคคลว่าความต้องการของเขาได้รับการตอบสนองแล้ว และไม่ถูกปฏิเสธ โอกาสต่าง ๆ ที่เขาจะได้รับ ความสุขและความพึงพอใจ ไม่ว่าจะด้านสุขภาพกายหรือทางสังคม ทางเศรษฐกิจของเขาจะอยู่ใน สถานภาพอย่างไร

รัตนาวดี จูตะยานนท์ (2555, หน้า 10) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิต หมายถึง เป็นการรับรู้ความพึงพอใจในชีวิตที่เปลี่ยนแปลงได้ตามภาวะสุขภาพ โดยวัดจากความสามารถในการทำงานที่ต่าง ๆ ของร่างกาย ทัศนคติของตนเองต่อสุขภาพความพอใจในชีวิต และความรู้สึกว่าตนเองได้รับการช่วยเหลือจากสังคม

ประภาพร จินันทุยา (2556, หน้า 10) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับความรู้ ความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตของบุคคลต่อองค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้ของคุณภาพชีวิต ได้แก่ สุขภาพ สภาพแวดล้อม สถานภาพทางเศรษฐกิจ การพึ่งพาตนเอง และการทำกิจกรรมทางสังคม

สุกัญญา มาลาอี (2557, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตหมายถึง คุณภาพชีวิตนั้นเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทั้งภายในและภายนอกของมนุษย์ ได้แก่ ด้านจิตใจ ความรู้ความสามารถ อารมณ์และความรู้สึก และด้านร่างกาย คือ ความมีสุขภาพกายที่ดี สภาพความเป็นอยู่และสภาพการดำรงชีวิตที่ดีในสังคม ฉะนั้นคุณภาพชีวิตที่ดีจึงเป็นชีวิตที่มีความสุขกาย สุขใจ และสามารถดำรงชีวิตด้วยการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและบริบทของสังคมได้ตามสภาวะ

ศิริ ฮามสุโพธิ์ (2553, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตหมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถ ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระ และไม่ก่อให้เกิดปัญหากับสังคม เป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจสามารถดำรงชีวิตที่ชอบธรรมสอดคล้อง

กับสภาพแวดล้อม ค่านิยมของสังคม สามารถแก้ไขปัญหา ตลอดจนการแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ ได้มาอย่างถูกต้องภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่

ชุมพร ฉ่ำแสง (2555, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตหมายถึง ระดับความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม และระดับความพึงพอใจในความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์ ดังนั้น คุณภาพชีวิตจึงเป็นระดับของการมีชีวิตที่ดี มีความสุข ความพึงพอใจ ในชีวิต และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ในการดำเนินชีวิตของปัจเจกบุคคลในสังคม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การรับรู้ถึงความพึงพอใจในการดำรงชีวิตการมีชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดีในด้านต่าง ๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการดำรงชีวิตและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในทิศทางที่ดี ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นจะต้องไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่ตนเองและสังคม

2.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิต

พัชรี หล้าแหล่ง (2556, หน้า 8 - 9) กล่าวถึง ความสำคัญของคุณภาพชีวิต ไว้ดังนี้

1. ความสำคัญของคุณภาพชีวิตระดับตนเองและครอบครัว คือ การมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสุขภาพพลานามัยที่ดี ไม่เจ็บป่วย ทำให้สามารถลดค่าใช้จ่ายส่วนตน และสามารถประกอบอาชีพการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่นไร้ซึ่งปัญหา

2. ความสำคัญของคุณภาพชีวิตระดับสังคมและประเทศชาติ เมื่อประชากรในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมทำให้คุณภาพชีวิตในสังคมและประเทศชาติดีขึ้นไปด้วย แต่ทั้งนี้รัฐบาลจะต้องมีนโยบายที่จะเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากร เช่น สภาพแวดล้อม การศึกษา การประกอบอาชีพ และรายได้ของประชากร เป็นต้น

องค์กรอนามัยโลก (WHO) (อ้างถึงใน สุเนตร นามโคตรศรี, 2553, หน้า 32) องค์กรอนามัยโลก ในฐานะเป็นองค์กรหลักที่ดูแลด้านสุขภาพอนามัย มองเห็นว่า ร่างกายจิตใจ สังคมที่ดีและการไม่มีโรคภัยไข้เจ็บเป็นสภาวะของความสมบูรณ์ที่ดี ถึงแม้ว่าข้อกำหนดนี้จะไม่ได้เกิดขึ้นจริง อย่างไรก็ตามในระยะแรกผลสัมฤทธิ์ของแนวคิดที่ว่านี้เกิดกับกลุ่มประชาชนในวัยทำงานในโลกตะวันตกซึ่งหันมาดูแลสุขภาพมากขึ้น โดยเฉพาะการให้คำแนะนำในเรื่องสุขภาพ ภายนอกร่างกาย และมีการชักชวนให้มีการดูแลสุขภาพ ซึ่งทำให้เชื่อมไปสู่ความสัมพันธ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนเรา ซึ่งในช่วงนั้นสุขภาพ (Health) ถูกให้ความหมายว่า เป็นสภาวะของความสมบูรณ์ทางร่างกาย จิตใจและความเป็นอยู่ที่ดีในสังคม มิใช่หมายแต่เพียงปราศจากโรค และความอ่อนแอเท่านั้น แต่การดำเนินการการพัฒนาด้านการสาธารณสุขกับการพัฒนาด้านการคิดค้นความรู้

และเทคโนโลยีใหม่ๆ ด้านการรักษาสุขภาพที่เกิดจากการเจ็บป่วยด้านเดียว ขณะที่การเจ็บป่วยด้านอื่น ๆ กลับไม่ได้รับการดูแล ในเดือนพฤษภาคม 1998 ที่ประชุมสมัชชาองค์การอนามัยโลก (World health organization assembly) เพิ่มคำว่า "Spiritual Well-Being" หรือ"สุขภาวะทางจิตวิญญาณ" เข้าไปในคำนิยามเดิม ดังนั้น ความหมายของคำว่า "สุขภาพ" หลังจากนั้นจึงรวมความหมายถึง สุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางจิตวิญญาณ หรือ สุขภาวะที่สมบูรณ์ทุก ๆ ทางเชื่อมโยงกัน สะท้อนถึงความเป็นองค์รวมอย่างแท้จริงของสุขภาพที่เกื้อหนุนและเชื่อมโยงกันทั้ง 4 มิติ ซึ่งความหมายในแต่ละด้าน คือ

1. สุขภาวะทางกาย หมายถึง การมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีเศรษฐกิจพอเพียง มีสิ่งแวดล้อมดี ไม่มีอุบัติภัย เป็นต้น

2. สุขภาวะทางจิต หมายถึง จิตใจที่เป็นสุข ผ่อนคลาย ไม่เครียด คล่องแคล่ว มีความเมตตา กรุณา มีสติ มีสมาธิ เป็นต้น

3. สุขภาวะทางสังคม หมายถึง การอยู่ร่วมกันด้วยดี ในครอบครัว ในชุมชนในที่ทำงาน ในสังคม ในโลก ซึ่งรวมถึง การมีบริการทางสังคมที่ดี และมีสันติภาพ เป็นต้น

4. สุขภาวะทางปัญญา (จิตวิญญาณ) หมายถึง ความสุขอันประเสริฐที่เกิดจากมีจิตใจสูง เข้าถึงความจริงทั้งหมด ลดละความเห็นแก่ตัว มุ่งเข้าถึงสิ่งสูงสุด ซึ่งหมายถึง พระนิพพานหรือพระผู้เป็นเจ้าหรือความดีสูงสุด สุดแล้วแต่ความเชื่อมที่แตกต่างกันของแต่ละคน สุขภาวะทางจิตวิญญาณ จึงหมายถึง มิติทางคุณค่าที่สูงสุดเหนือไปจากโลกหรือภาพภูมิทางวัตถุ การมีศรัทธา และมีการเข้าถึงคุณค่าที่สูงส่ง ทำให้เกิดความสุขอันประณีตลึกล้ำ

ความหมายของสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน สุขภาวะทางกายและสุขภาวะทางจิตเป็นสุขภาพที่ทำความเข้าใจได้ง่าย เป็นการเปลี่ยนแปลงที่สังเกตเห็นได้ตลอดเวลา สุขภาวะทางสังคมเป็นการแสดงออกรวมกันของสังคม ซึ่งต้องทำความเข้าใจและยอมรับรวมกันของทั้งสังคม และสุขภาวะทางปัญญา (จิตวิญญาณ) เป็นสุขภาพที่ทำความเข้าใจได้ยากและเป็นขั้นสูงสุดของสุขภาพองค์รวม

ก่อนหน้านี้ในปี ค.ศ. 1986 การประชุมนานาชาติที่กรุงออตาวา เมืองหลวงของแคนาดา ในเรื่องคุณภาพชีวิต (Quality of life) นั้นได้ให้ความสำคัญในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ (Health promotion) เป็นครั้งแรกซึ่งเกิดขึ้นโดย ได้ถูกบันทึกไว้ว่า "ความสมบูรณ์ทางร่างกาย จิตใจและสังคม ปัจเจกบุคคลหรือลักษณะเฉพาะของกลุ่มและความปรารถนาที่เกิดขึ้นจริง ความต้องการการเปลี่ยนแปลง หรือการจัดการกับสภาพแวดล้อม" ในอนาคตไม่มีจุดสิ้นสุดแต่สามารถประยุกต์แนวคิดได้ในแต่ละบุคคลกลุ่ม ชุมชนหรือประชาชน สำหรับหน้าที่ในการส่งเสริมสุขภาพนี้เป็นแนวคิดที่เน้นการปฏิบัติใหม่ขึ้นมาทั้งหมด โดยยึดเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญของการทำงานด้านส่งเสริมสุขภาพ โดยกฎบัตรออตตาวา (Ottawa charter) และสิ่งที่เพิ่มเข้ามาในโครงสร้างของ

คุณภาพชีวิต มี 5 ประเด็น ที่ผ่านมาคือ ระดับทักษะของแต่ละคน ผ่านการกระทำทางชุมชนและการให้บริการสาธารณสุข ครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อม นโยบาย และเกี่ยวข้องกับระบบนิเวศ ในที่นี้การส่งเสริมสุขภาพ แสดงให้เห็นถึงส่วนประกอบสองอย่าง ได้แก่ สิ่งสำคัญในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพเป็นการสร้างสุขภาพโดยทั่ว ๆ ไปสภาพทั่วไปของสิ่งแวดล้อม ซึ่งการดำเนินการทางสังคมและทางด้านวัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของสุขภาพ จะนำไปสู่การพิจารณา การวางแผนออกแบบโครงสร้างสภาพแวดล้อมใหม่ และการแลกเปลี่ยนเหตุผลของแต่ละคน ซึ่งผลที่ตามมาที่คาดหวังในการส่งเสริมสุขภาพกับผลสะท้อนที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงภายใต้ประเด็นหลักนี้จึงสัมพันธ์กับคำว่า "สุขภาพที่แท้จริงเป็นเรื่องของคุณภาพชีวิต"

ผู้วิจัยได้สรุปความสำคัญของคุณภาพชีวิต คือ คุณภาพชีวิตที่ดีนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลไม่ใช่เฉพาะแต่เพียงตัวบุคคล หากแต่ยังส่งผลไปถึงประเทศชาติ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางด้าน ร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา เมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมทำให้สังคมและประเทศชาติดียิ่งขึ้นไปด้วย

2.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

วอลเลซ (Wallance, 1974, p.6) กล่าวเกี่ยวกับ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตว่า หมายถึงองค์ประกอบทั้งหลายที่ให้ความพึงพอใจ (Satisfaction) แก่บุคคลทั้งทางด้านร่างกาย (Physical) และจิตใจ (Psychological) ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เฟอร์เรล (Ferrel, 1995, p.248) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ 4 ด้าน คือ

1. ความผาสุกด้านร่างกาย (Physical well-being) เป็นความสุขของบุคคลในการควบคุมหรือบรรเทาความเจ็บป่วยและคงไว้ซึ่งการทำหน้าที่ของร่างกาย

2. ความผาสุกด้านจิตใจ (Psychological well-being) เป็นการเผชิญต่อความรู้สึกเจ็บป่วยของบุคคล เช่น ความเครียด ความรู้สึกกลัว ความวิตกกังวล

3. ความผาสุกด้านวิญญาณ (Spiritual well-being) ได้แก่ ความหวัง และ ความเชื่อในด้านศาสนา

4. ความผาสุกด้านสังคม (Social well-being) เป็นความรู้สึกของบุคคลต่อ สิ่งแวดล้อมและบทบาทในสังคม

ซาน (Zhan, 1992, pp.795-800) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลโดยบุคคล สามารถรู้และประเมินได้ด้วยตนเอง ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) เป็นการรับรู้ในส่งที่ตนเป็นอยู่ ได้แก่ ความพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่ สภาพแวดล้อม และการดำเนินชีวิต

2. ด้านอัตมโนทัศน์ (Self-concept) เป็นความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่มีต่อตนเอง การยอมรับและการรับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง รวมถึงภาพลักษณ์ของตน

3. ด้านสุขภาพและการทำงานของร่างกาย (Health and functioning) เป็น การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถด้านร่างกาย สุขภาพ และการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน

4. ด้านสังคม และเศรษฐกิจ (Socioeconomic) เป็นการรับรู้ถึงความพึงพอใจ ในด้านสังคมทั่วไป รวมถึง รายได้ อาชีพ และการศึกษา

แคมเบล (Campbell, 1972, p.51) ได้เสนอว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตมีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านกายภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านมลภาวะ ความหนาแน่นของประชากรและสภาพที่อยู่อาศัย

2. ด้านสังคม ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย และความมั่นคงของครอบครัว

3. ด้านจิตวิทยา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวังและความคับข้องในชีวิต

ลิว (Liu) (อ้างถึงใน รัตนาภรณ์ บุญมี, 2558, หน้า 12) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิตมีองค์ประกอบปัจจัย 2 ด้าน คือ ด้านจิตวิสัย หรือด้านจิตวิทยาได้แก่ อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับความเชื่อ และค่านิยมของบุคคล ส่วนด้านที่สอง คือ ด้านวัตถุวิสัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมของบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น สังคม การเมือง เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมทั่วไป ซึ่งองค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบที่สามารถวัดค่าของการมีคุณภาพชีวิตได้ชัดเจนแน่นอนกว่าองค์ประกอบด้านจิตวิสัย เพราะเป็นองค์ประกอบเชิงปริมาณ

ธนิดา ชี้รัตน์ (2554, หน้า 11) ได้จำแนกองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ไว้ดังนี้

1. ความสมบูรณ์ด้านร่างกายและสติปัญญา หมายถึง การที่มนุษย์จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้น จะต้องมีความเป็นปกติของร่างกายและสติปัญญาเป็นพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ การมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรง มีพละกำลังที่สามารถทำกิจการงานได้ดีเช่นเดียวกับคนอื่น ๆ สามารถศึกษาเล่าเรียน คิดไตร่ตรองหาเหตุผลต่าง ๆ รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

2. ความสมบูรณ์ด้านจิตใจและอารมณ์ หมายถึง การเป็นผู้มีจิตใจที่ดี อารมณ์ แจ่มใส มั่นคง ไม่แปรปรวน หงุดหงิด โมโหง่าย มีคุณธรรม มองโลกในแง่ดี โอบอ้อมอารีช่วยเหลือผู้อื่น การมีพื้นฐานจิตใจที่ดี จะช่วยให้บุคคลเกิดความสุข และสงบในการดำรงชีวิต

3. ความสมบูรณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม หมายถึง การเป็นคนที่ได้รับการยอมรับจากคนทั่วไป อันเนื่องมาจากมนุษยสัมพันธ์อันดี มีความสามารถในการปรับตัว ยอมรับ

ความสามารถและความสำคัญของผู้อื่น ดังนั้นจึงเป็นผู้ที่เห็นคุณค่าของบุคคลและสิ่งแวดล้อม และการมีความคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาให้สิ่งแวดล้อมเหล่านั้นคงคุณค่าและประโยชน์ตลอดไป การมีความสมบูรณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมจะช่วยให้บุคคลมีชีวิตที่เหมาะสมกลมกลืน และเข้ากันได้ดีกับสังคม และสิ่งแวดล้อม

4. ความสมบูรณ์ด้านปัจจัยการดำรงชีพ หมายถึง ความสามารถที่จะจัดหาสิ่งจำเป็นต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ชีวิตดำรงอยู่ได้อย่างดีตามฐานะของตนเอง ตลอดจนสภาพของสังคมเศรษฐกิจ และยุคสมัย ปัจจัยจำเป็นเหล่านี้ ได้แก่ ปัจจัย 4 อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค สิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่าง ๆ การพักผ่อน บุคคลจะต้องจัดหาให้มีความจำเป็นในสภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมของตน การมีปัจจัยจำเป็นในการดำรงชีวิตที่พอเพียง ย่อมช่วยให้บุคคล มีความสะดวกสบาย ไม่ลำบาก และย่อมนำไปสู่ความสุขและความพอใจในชีวิต

จากการศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต สามารถจำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพร่างกายและสติปัญญาการรับรู้ 2) ด้านจิตใจและอารมณ์ของตนเอง 3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อม และ 4) ด้านปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือกำเนิดและแพร่หลายในประเทศที่พัฒนาแล้ว เพราะถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ผู้บริหารต้องให้ความสนใจและ เอาใจใส่ เพราะหากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็จะทำให้ได้รับความพึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่องานที่ทำ และส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า สามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุเป้าหมาย

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า มีผู้ที่ได้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีดังต่อไปนี้

3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คาสิโอ (Cascio) (อ้างถึงใน สุทธิดา สุดจิตร์, 2556, หน้า 27) ได้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ หมายถึง สภาวะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ นโยบายด้านการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงาน การบริหารงานแบบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน รวมถึงความปลอดภัยในการทำงาน และหมายถึงการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย ตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ความพึงพอใจ และความเจริญก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ดราฟกี และคอสเซน (Drafke & Kossen, 2002, p.305) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การจัดให้สภาพแวดล้อมการทำงานเหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน

นิวสตอรม และ เดวิส (Nerstrom & Davis, 2002, p.244) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความเห็นพ้องกันต่อความพอใจโดยรวมของสภาพแวดล้อมในการทำงานส่วนความหมายที่สอง หมายถึง แนวทางต่าง ๆ ที่องค์กรให้ความตระหนักและยอมรับในการแสดงความรับผิดชอบ เพื่อส่งเสริม ปรับปรุงสภาพการทำงานที่ดี

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2553, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คนที่ใช้ชีวิตร่วมกันในที่ทำงานเป็นเวลานาน มีผลประโยชน์ร่วมกันให้ความสนใจและ มีความเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในระดับเสมอกันและต่างกัน ทำให้เกิดความสำเร็จในองค์กรและส่งผลกระทบโดยตรงกับความสำเร็จของคนงานโดยตรง และคนงานมีทรรศนะในทางเสริมสร้างองค์กรถือว่าเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สุเนตร นามโคตรศรี (2553, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำงานภายในองค์กรอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติ รวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ในขณะเดียวกันก็รู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์กร และถ้าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานผสมผสานการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมจะทำให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

วารุณี แดบสูงเนิน (2554, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรกำหนดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานได้อย่างมีความสุข และมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำก็จะส่งผลให้พนักงานต้องการปรับปรุงศักยภาพของตน เพื่อที่จะทำงานให้ดีขึ้น และเป็นกลไกลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามไปด้วย

ขวัญตา พระธาตุ (2554, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้สภาพความเป็นอยู่ หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน บรรยากาศในการทำงาน พึงพอใจในสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย และได้รับการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายบุคลากร

ศศิกานต์ โกมินทร์ (2555, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การ ทั้งคุณลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยวัดองค์ประกอบในการชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน

ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังรวมถึงการปรับปรุงในองค์กรลักษณะงาน และความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานโดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การอยู่ร่วมกันเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

3.2 องค์ประกอบของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรจะมีองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันไป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

วอลตัน (Walton) (อ้างถึงใน วงเดือน เลาหวัฒนภิญโญ และคณะ, 2552, หน้า 12-16) เป็นบุคคลหนึ่งที่ดีทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเป็นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จผลผลิตได้รับการตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานของวอลตัน ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน นับว่าประกอบด้วยเงื่อนไขที่มีอยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทน ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่ในสังคมนั้น ๆ และเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน ซึ่งเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. ความปลอดภัยและสภาพการทำงานที่ดีต่อสุขภาพ (Safe and healthy working condition) คือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป พนักงานควรได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสมมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) คือ พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานและพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมายซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองซึ่งตัวบ่งชี้เรื่องความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา คือ ได้รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า คือ ได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จเป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานสมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

3.4 ความมั่นคง คือ ความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate opportunity to use and develop human capacities) คือโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะ และความรู้ที่มี โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบัน เป็นการสร้างโอกาสความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพ ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนได้รับการยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว

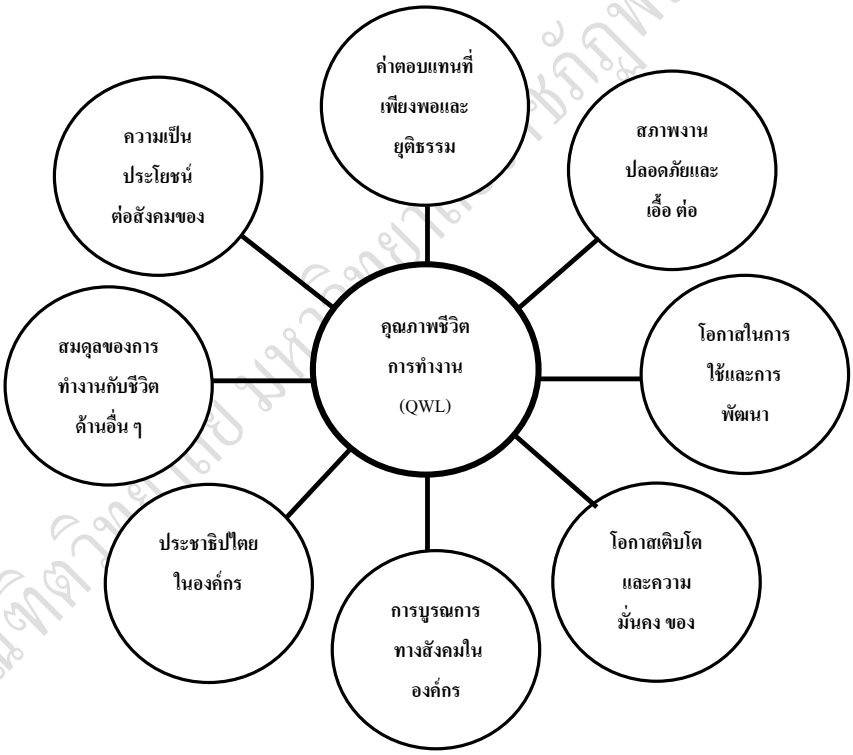
5. การรวมกลุ่มทางสังคมในองค์กรงาน (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ การกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความ

คิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค โดยที่เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน (Social relevance of work life) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีกิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาดกิจกรรม ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง



ภาพประกอบ 2 โครงสร้าง 8 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน (QWL)

ที่มา : วอลตัน (Walton) (อ้างถึงใน วงเดือน เลาหวัฒนภิญโญ และคณะ, 2552, หน้า 12-16)

ฮิว และคัมมิ่ง (Huse & Cumings, 1992, pp.198-199) ได้นิยามความหมายของ “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตงานคือ ประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-Being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ โดยได้สรุปองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fai compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากการอื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง การมีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่มีโอกาสจะก้าวหน้า

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social integration) หมายถึง การเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศในองค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The total life space) หมายถึง ความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

ลีวิน (Lewin, 1951, pp.47-51) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Pay and benefits)

2. เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การยอมรับฟัง (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervisor)
8. วิธีพิจารณาเรียกร้อง (Appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of resources to get work done)
10. ความอาวุโส (Seniority in employment)

คาสท์ และโรเซ็นวิก (Kast & Rosenzweing, 1985, p.150) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 11 ประการ ดังนี้

1. บุคคลและครอบครัว
2. สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ
3. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
4. การติดต่อสื่อสาร
5. ความปลอดภัย
6. การศึกษาและการฝึกอบรม
7. การทำงาน
8. สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม
9. รายได้และผลผลิต
10. การมีส่วนร่วมในสังคม
11. วัฒนธรรมและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

เดลาโมท และทากีซาวา (Delamotte & Takezawa, 1984, p.11) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ คือ

1. เป้าหมายที่เป็นแนวปฏิบัติ (Traditional goals) เป็นเป้าหมายที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วยวิธีการใหม่ เช่น เรื่องที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เรื่องความปลอดภัยในการทำงานการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ตลอดจนผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม

2. การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (Fair treatment at work) หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่ต้องการให้องค์การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรม โดยเสมอภาคกันไม่ว่าจะเป็นแรงงานเพศหญิงหรือเพศชาย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

3. อำนาจในการตัดสินใจ (Influence of decision) การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความสามัคคีและลดความแตกแยก

4. ความน่าท้าทายของงาน (Challenge of work content) งานที่ทำต้องมีความท้าทายให้คนงานเกิดความรู้สึกต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จให้ได้ เมื่อทำสำเร็จจะได้รับผลตอบแทนจากความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

5. ชีวิตการทำงาน (Work life) หมายถึง การทำงานที่เป็นการพัฒนาชีวิตการทำงานของบุคคลตลอดจนช่วงอายุ โดยมีความสัมพันธ์กับชีวิตครอบครัวและสังคม กล่าวคือ ชีวิตการทำงาน ครอบครัว และสังคมจะต้องมีความสมดุลกัน

วายแอท และวาห์ (Wyatt & Wah) (อ้างถึงใน ขวัญตา พระธาตุ, 2554, หน้า 21) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของชาวสิงคโปร์เป็น 4 มิติ คือ

1. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี (Favorable work environment)
2. ความเจริญก้าวหน้าของบุคคลและความเป็นอิสระ (Personal growth and autonomy)
3. ลักษณะงาน (Nature of job)
4. โอกาสที่น่าสนใจ และความร่วมมือในการทำงาน (Stimulating opportunity and co-workers)

คาสิโอ (Cascio) (อ้างถึงใน สุทธิดา สุดจิตร์, 2556, หน้า 20-27) ได้ให้ความสำคัญกับการทำงานที่เน้นไปที่การสร้างความสบายใจสภาพแวดล้อม การทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนงานมีความสุขกับงาน มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วยนอกจากนั้น เขาเสนอว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานสามารถสร้างผลิตภาพ (Productivity) และผลกำไร (Profits)โดยคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่ดีมีองค์ประกอบดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน (Job security) บุคลากรต้องสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุไม่มีการเลิกจ้างบุคลากร โดยที่บุคลากรยังมีความสามารถทำงานได้ตามปกติรวมทั้งมีโครงการเกษียณอายุให้กับบุคลากร (Employees retirement program)

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (Safe environment) ที่ระบบการทำงานที่มีการจัดการเรื่องความปลอดภัยให้บุคลากรในรูปของคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัย มีโปรแกรมดูแลเรื่องความปลอดภัยของบุคลากรโดยเฉพาะ

3. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม (Equitable compensation) ผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับต้องเป็นผลตอบแทนที่แข่งขันกับองค์กรอื่นที่ประกอบธุรกิจลักษณะอย่างเดียวกันได้

4. ความภาคภูมิใจ (Pride) องค์การที่บุคลากรทำงานต้องสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร เป็นองค์การที่มีส่วนร่วมในการดูแล และประชาชนให้ความร่วมมือในการรักษาสภาพแวดล้อมให้ความร่วมมือกับทางการ

5. การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee participation) บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีการประชุมสัมมนาให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของทีมงาน

6. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career development) มีการประชุม อบรม ให้ความรู้เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับระดับเลื่อนตำแหน่ง

7. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict resolution) เปิดโอกาสให้มีการรับเรื่องร้องทุกข์ได้ตลอดเวลา มีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบเป็นรูปธรรม

8. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์การ (Communication) มีการติดต่อสื่อสารการให้ข่าวสารที่ชัดเจนถูกต้องและเพียงพอ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่มหรือทั่วทั้งองค์การ

9. ความมีสุขภาพที่ดี (Wellness) มีศูนย์พยาบาลสำหรับรักษาผู้ป่วย ศูนย์ทันตกรรม รวมถึงโปรแกรมการดูรักษาสุขภาพ โปรแกรมสันทนาการ และโปรแกรมให้คำปรึกษาเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี

ฮูนากา มาเรียน และ คารายอน (Hoonakker Marian & Carayon) (อ้างถึงใน ขวัญตา พระธาตุ, 2554, หน้า 59) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 4 ด้าน คือ

1. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)
2. ความเครียด (Job strain)
3. องค์ประกอบหรือโครงสร้างขององค์การ (Organizational identification)
4. ความมีส่วนร่วมในองค์การ (Organization involvement)

สโตน (Stone) (อ้างถึงใน สุทธิดา สุดจิตร์, 2556, หน้า 183-184) กล่าวว่า การที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และการทำให้ได้ผลผลิตขององค์การเพิ่มขึ้น ควรต้องคำนึงถึงการบริการงานและการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ดังนั้น ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานควรจะต้องพิจารณาในเรื่อง

1. การตอบแทนที่เหมาะสม (Adequate remuneration) เพื่อให้บุคลากรสามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ตามสภาพของสังคม

2. มีสภาพแวดล้อมที่ดี (Safe and healthy environment) โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยทั้งทางกายและจิตใจ

3. การพัฒนาความสามารถ (Development of human capabilities) เป็นการให้โอกาสสำหรับบุคลากรที่จะได้พัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในการทำงานที่เป็นที่พอใจ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) บุคลากรจะคำนึงถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงปลอดภัยในงาน

5. ความมีสิทธิ์ (Constitutionalism) บุคลากรมีความรู้สึกมีศักดิ์ศรีในการทำงาน

6. การยอมรับ (Respect) จากองค์การ รวมทั้งสิทธิที่จะแสดงออกและได้รับการปกป้องตามสิทธิ์

7. ความสมดุลของชีวิต (Total life space) บุคลากรจะมองในความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว เพื่อลดความเครียดในการทำงาน

8. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social relevance) บุคลากรจะพิจารณาประเด็นของความรับผิดชอบที่มีต่อสังคม เพื่อสนองความต้องการของบุคลากร ผู้มารับบริการ คู่แข่งและชุมชน ร่วมกับสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2550, หน้า 8) ได้ระบุว่าองค์ประกอบของมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 8 ด้าน คือ

8.1 สุขภาวะทางกาย (Physical well-being) เป็นภาวะการณ์รับรู้และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ เพื่อรักษาสุขภาพให้สมบูรณ์

8.2 สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional well-being) เป็นภาวะการณ์รับรู้ของสภาพอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นและสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

8.3 สุขภาวะทางสังคม (Social well-being) เป็นภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนกับบุคคลอื่นทั้งในกลุ่มเพื่อนผู้ร่วมงานและต่อสาธารณชน

8.4 สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual well-being) เป็นภาวะการณ์รับรู้ของความรู้สึกสุขสงบ มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งการมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

เคิร์ซ และคิวลี่ (Kerce & Kewley, 1993, p.14) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม (Overall job satisfaction)

2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (Facet satisfaction) ได้แก่

2.1 ค่าจ้าง (Pay)

2.2 ผลตอบแทน (Benefits)

2.3 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working condition)

2.4 โอกาสที่จะก้าวหน้า (Chance for advancement)

2.5 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)

2.6 เพื่อนร่วมงาน (Coworker)

2.7 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical surrounding)

2.8 ทรัพยากรและเครื่องมือ (Resources to develop skill)

2.9 โอกาสที่จะพัฒนาทักษะ (Chance to develop skill)

2.10 การนิเทศงาน (Supervision)

2.11 โอกาสในการเจริญงอกงามและพัฒนาส่วนบุคคล (Opportunity for personal growth and development)

3. คุณลักษณะงาน (Job characteristics)

3.1 ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety)

3.2 เอกลักษณ์ของงาน (Task identity)

3.3 ความสำคัญของงาน (Task significance)

3.4 ความเป็นอิสระ (Autonomy)

3.5 ผลป้อนกลับ (Feedback)

4. ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (Job involvement)

คัมมิ่ง และ วอร์รี่ (Coming & Worley, 1997, pp.303-304) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย ลักษณะต่าง ๆ 9 ประการ ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับมาตรฐานสังคม

2. ด้านความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตราย และไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองเต็มที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

4. ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์การที่เห็นความสำคัญ

5. ด้านความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มั่นใจของพนักงานว่าสามารถทำงานอยู่ต่อไปได้และไม่ถูกไล่ออกจากงานโดยปราศจากความผิด

6. ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมที่ทำงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตรช่วยเหลือซึ่งกันและกันไม่แบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

7. ด้านลักษณะการบริหาร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับความเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังขอคิดเห็นของพนักงาน มีความเท่าเทียมและเป็นธรรม

8. ด้านภาวะอิสระจากงาน (The total life space) หมายถึง ภาวะที่พนักงานมีความสมดุลระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานกับช่วงเวลาพัก มีโอกาสได้คลายเครียดจากภาวะหน้าที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

9. ด้านความภูมิใจในองค์การ (Social relevance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่าง ๆ เช่น การมีระบบป้องกันและบำบัดน้ำเสีย กลยุทธ์ทางการตลาดที่ไม่โจมตีคู่ แข่งขันอย่างรุนแรง การบริจาคช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร สิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และ การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

3.3 ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายหลากหลาย ทำให้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานอาจรวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงานด้านค่าตอบแทนและรายได้ พฤติกรรม ทัศนคติ ตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์การ

วอลตัน (Walton) (อ้างถึงใน วงเดือน เลาหวัฒนภิญโญ และคณะ, 2552, หน้า 12-16) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่ในสังคมนั้น ๆ และเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกันซึ่งเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นโดยจะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณา ได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. ความปลอดภัยและสภาพการทำงานที่ดีต่อสุขภาพ (Safe and healthy working condition) คือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป พนักงานควรได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสมมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) คือ พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานและพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมายซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองซึ่งตัวบ่งชี้เรื่องความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา คือ ได้รับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า คือ ได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จเป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานสมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

3.4 ความมั่นคง คือ ความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Immediate opportunity to use and develop human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการพัฒนาสมรรถภาพ

5. การรวมกลุ่มทางสังคมในองค์กรงาน (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาส

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรมปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบัน เป็นการสร้างโอกาสความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพ ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนได้รับการยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ การกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค โดยที่เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน (Social relevance of work life) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีกิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาดกิจกรรม ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

รัตติยา ศุภจิตกุลชัย (2555, หน้า 86) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทนการทำงาน (Compensation) ได้แก่ ค่าจ้างและเงินเดือน รวมทั้งได้เสนอทรรศนะของนักวิชาการในหลายสาขาวิชาที่เกี่ยวกับ ค่าจ้างและเงินเดือนไว้ ได้แก่ ทรรศนะของนักสังคมวิทยา ค่าจ้างและเงินเดือนหมายถึง สิ่งตอบ แทนจากการใช้แรงงานของบุคคลอันแสดงถึงฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของคน กล่าวคือ คนที่ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงย่อมมีฐานะทางสังคมสูงและแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีสถานภาพ (Status) สูงกว่าคนที่ได้รับค่าจ้างและเงินเดือนน้อย มองในทรรศนะของนักจิตวิทยา เงินเดือนและค่าจ้าง คือ สิ่งกระตุ้นในการทำงานหรือสิ่งที่สนองความต้องการของมนุษย์ มองในทรรศนะของนักเศรษฐศาสตร์ ค่าจ้างและเงินเดือนจะเป็นรายจ่ายต้นทุนของผู้จ้างและในขณะเดียวกันก็เป็นรายได้ของผู้ทำงานด้วย ส่วนทรรศนะ ของนักบริหารงานบุคคลนั้น ค่าจ้างหมายถึง จำนวนเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นค่าตอบแทนจากการใช้แรงงาน โดยปกติการจ่ายค่าจ้างจะถือเกณฑ์จ่ายเป็นระยะเวลาสั้น ๆ เป็นชั่วโมง รายวัน หรือรายสัปดาห์ หรืออาจจ่ายตาม

จำนวนงานเป็นชิ้น ๆ ก็ได้ คำว่า ค่าจ้างหมายรวมถึงเงินเดือน เงินโบนัส ค่าบำเหน็จ นายหน้า รวมถึง ประโยชน์ที่ได้รับอื่น ๆ ด้วย

มัลลิกา เมฆรา (2557, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทนการทำงานไว้ดังนี้ ค่าจ้าง (Wage) หมายถึง จำนวนเงินที่คนงานได้รับเป็นการตอบแทนโดยถือเกณฑ์จำนวนชั่วโมงในการทำงานของคนงาน เพราะค่าจ้างส่วนใหญ่กำหนดไว้สำหรับคนงานเป็นรายชั่วโมงที่เรียกกันว่า Non Supervisor หรือ Blue - Collar เงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนเงินที่บุคคลได้รับเป็น การตอบแทนการทำงาน ถือเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือนและถือเป็นรายได้ประจำ เราเรียกกัน ว่า White - Collar และProfessional ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทน ที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Fair pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลัก งานเท่ากัน เงินเท่ากัน (Equal pay for equal work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job analysis) การประเมินค่างาน (Job evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง เงินเดือน (Pay structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย

รัตนาภรณ์ บุญมี (2558, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทนการทำงาน หมายถึง ค่าจ้างรายได้ประจำ ได้แก่ เงินเดือนหรือเงินตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลา ได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตนและได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของตนกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

รัตนาภรณ์ บุญมี (2558, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของสภาพการทำงานต้องไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

ทัศนีย์ ชาติไทย (2559, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ความรู้สึก ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสถานที่ทำงานที สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน มีเครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์และวัสดุสำนักงานที่เพียงพออยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน และมีความทันสมัย

ทัศนีย์ ชาติไทย (2559, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการได้รับการส่งเสริมพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยการเข้าร่วมอบรมหลักสูตรต่าง ๆ รวมถึงหน่วยงานมีแหล่งความรู้ที่สามารถค้นหาได้อย่างสะดวก

รัตนาภรณ์ บุญมี (2558, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงาน ที่มีความ ท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

รัตนาภรณ์ บุญมี (2558, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการทำงานร่วมกัน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน บุคลากรทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นการทำงานร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์ทำงานร่วมกันในโอกาสต่าง ๆ และได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี

รัตนาภรณ์ บุญมี (2558, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของประชาธิปไตยในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชาที่ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงานโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน และเคารพสิทธิและหน้าที่ต่อผู้ร่วมงานทุกคน

รัตนาภรณ์ บุญมี (2558, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับด้านอื่น ๆ หมายถึงความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงานสามารถมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ ทำกิจกรรมกับครอบครัวหรือทำกิจกรรมที่ต้องการได้ โดยที่การงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต และการมีเวลาเข้าร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆของหน่วยงานได้

รัตนาภรณ์ บุญมี (2558, หน้า 12) ให้ความหมายของความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ รวมถึงการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน หรือด้านอื่น ๆ การให้ความเสมอภาคแก่ผู้รับบริการทุกคน และภาพลักษณ์ของหน่วยงานที่เป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก

3.4 ประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร โดยมีนักวิชาการได้สรุปประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดังนี้

สโกรแวน (Skrowan) (อ้างถึงใน ชุมพร ฉ่ำแสง, 2555, หน้า 42) สรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุด ก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค้ำประกัน ด้านสุขภาพ และการลดอัตราการจ่ายผลตอบแทนคนงาน
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถ ในการสลับสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมากจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์การจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์การ
7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจการให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและเคารพสิทธิของพนักงาน
9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

แฮคแมน และซุตเติล (Hackman & Suttle, 1977, p.69) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อ การทำงานอย่างมากกมาย อันได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์การและยังช่วยลดปัญหา การขาดงาน การลาออกลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิต และการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

ชูเลอร์ แจ็คสัน และแวร์เนอร์ (Schuler Jackson & Werner, 1989, p.23) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
2. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เนื่องจากอัตราการขาดงานลดน้อยลง

3. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน ประมาณของการเบิกจ่ายลดลง

4. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

5. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดี เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์การจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์การ

6. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

7. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานการเคารพสิทธิของพนักงาน

ชูเลอร์ บูทเทล และยังบลัด(Schuler Beutell & Youngblood, 1989, pp.33-35) สามารถสรุปประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดังนี้

1. ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึง
   4.1 การลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนประกันด้านสุขภาพ
   4.2 การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิ์จากการประกัน
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น
7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น
9. ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญมากเพราะส่งผลต่อการทำงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพของงาน ซึ่งก็คือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร หากองค์กรทุกองค์กรคำนึงถึงการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ถือได้ว่าเป็นการส่งเสริมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น จนนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานร่วมกันกับองค์การ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

3.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

การทำงานให้บรรลุเป้าหมายของงานหรือองค์การได้นั้น คนถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่มีผลทำให้องค์การได้รับความสำเร็จหรือล้มเหลว ดังนั้นจึงจำเป็นต้องรู้ถึงความต้องการคนทำงานในองค์กรทุก ๆ คนต้องการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จแห่งตนและคุณภาพชีวิต โดยจะมีจุดมุ่งหมายในชีวิตและความต้องการจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงาน ดังนั้นในการจูงใจคนให้ปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องพิจารณาถึงความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพอใจในงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้ศึกษาขอเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

3.5.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Two Factors Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, p.85) กล่าวว่าในทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกว่าแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation- Maintenance Theory” หรือ “Dual Factor Theory” หรือ “The Motivation - Hygiene Theory” หรือ Two Factors Theory เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 2 เรื่องใหญ่ๆ คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต หรือปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจซึ่ง เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)ได้ทำการศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์กร ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน เป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากมิได้จัดให้มีขึ้นก็ไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย

1.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The work itself) เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.2 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหา และรู้จักการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อทำสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจะทำให้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เป็นปัจจัยจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร หรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.6 โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of growth) เช่น การได้มีโอกาส ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และความชำนาญ ตลอดจนได้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น

2. ปัจจัยค้ำจุนบำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance factors) หรือปัจจัยค้ำจุนรักษาสุขลักษณะจิต เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อ เป็นสิ่งจรรโลงใจ หรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป ปัจจัยบำรุงรักษาเป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ ไม่สามารถจูงใจได้คือ ช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพอใจได้ ปัจจัยกลุ่มนี้ มีดังนี้

2.1 นโยบายและบริหารของหน่วยงาน (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.2 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation with superior subordinate and peers) หมายถึงการติดต่อ ไม่ว่าจะเป็น กิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมงาน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

2.3 ความมั่นคงในงาน (Security) ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานความมั่นคงในการทำงานหรือความมั่นคงขององค์การย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.4 สวัสดิการ (Fringe benefits) หมายถึง รางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การ หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกัน ชีวิต วันหยุดพักผ่อน บำนาญ เป็นต้น

2.5 สภาพการทำงาน (Working conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น มีการเปลี่ยนระบบการทำงานใหม่ ซึ่งต้องทุ่มเท

ศึกษาการทำงาน ให้มีเวลาให้ครอบครัวลดน้อยลง ทำให้ไม่มีความสุข จึงเกิดความไม่พอใจในการทำงานในการทำงานระบบใหม่ได้

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, p.85) ได้พยายามชี้ให้นักบริหารเข้าใจว่า ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษา จิตใจเป็นสิ่งที่สกัดกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทพำงานเท่านั้น แต่ไม่สามารถสร้าง แรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ เพราะการใช้เงินหรือสิ่งจูงใจที่ไม่เกี่ยวกับงานหรือบีบบังคับให้พนักงาน ทำงานด้วยการข่มขู่หรือการลงโทษ จะทำให้พนักงานทำงานด้วยความจำเป็นไม่มีความรู้สึกพอใจต่องาน ดังนั้น จึงควรจะใช้ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานก็จะรู้สึกว่าตนเองมีความหมายในการทำงานท้าทายความสามารถมีโอกาสพัฒนาตนเอง พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งหลักการของเฮิร์ซเบิร์กดังกล่าว แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจในการทำงาน 2 กลุ่ม กับความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) และความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction) สรุป ทฤษฎี เฮิร์ซเบิร์กเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน เป็นอย่างยิ่ง

3.5.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

มาสโลว์ (Maslow, 1973, pp.122-144) ซึ่งเป็น นักจิตวิทยาชาวอังกฤษ ได้ตั้งสมมติฐานของทฤษฎีการจูงใจไว้ 3 ประการ คือ ประการที่ 1 มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา ไม่มีการสิ้นสุดตราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่ ประการที่ 2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจหรือเป็นสิ่งกระตุ้น สำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้น จึงจะมีอิทธิพลต่อการจูงใจได้ และประการที่ 3 ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการสนองตอบแล้ว ความต้องการขึ้นสูงก็จะตามมา และได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ว่า ความต้องการของมนุษย์ แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน เรียงตามลำดับได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดของมนุษย์ตามความคิดของเขา ความต้องการนี้ถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์จะขาดไม่ได้อัน ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยและการพักผ่อน เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านจำเป็นขั้นพื้นฐานจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไปอีก และความต้องการดังกล่าวจะเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นที่หนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการด้านความมั่นคง

ปลอดภัยตามมา ความต้องการด้านความปลอดภัยดังกล่าวอาจแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ ความปลอดภัยทางร่างกาย และความมั่นคงทางเศรษฐกิจซึ่ง ได้แก่ การมีความปลอดภัยทางร่างกายและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ การมีความปลอดภัยจากสิ่งต่าง ๆ รอบด้าน ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ โจรผู้ร้าย มีสิ่งต่าง ๆ ที่จะช่วยปกป้องคุ้มครองป้องกันให้ตนเองพ้นจากภัยอันตรายต่าง ๆ หรือถูกแย่งชิงสิ่งต่าง ๆ ของตน หรือต้องการให้ตนมีความมั่นคงในงานที่ทำมีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงาน เมื่อออกจากงานก็มีบำเหน็จบำนาญหรือได้เงินชดเชยในการเลี้ยงชีพต่อไป มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นนามธรรมมากขึ้น ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มของสังคมต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคมต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคมรวมถึงความต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย เช่น ต้องการที่จะรวมทำกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงาน หรือมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการขั้นที่สองได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

ขั้นตอนที่ 4 ความต้องการการยกย่องและยอมรับ (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศ ได้รับการเคารพยกย่องในสังคมต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถ ต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะหรือ ความชำนาญด้านต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกส่วนตัวหรือความรู้สึกภายในที่จะเป็นเครื่องบ่งชี้ ถึงความมีชื่อเสียงเกียรติยศของตนเอง ซึ่งจะเห็นได้ว่า ความต้องการขั้นที่สี่นี้จะมีความเข้มข้นสูงขึ้นกว่าความต้องการทางสังคม ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว

ขั้นตอนที่ 5 ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง (Self-actualization) หมายถึง ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือสมหวังในชีวิต อยากทำ อยากเป็นในสิ่งที่ตนหวังไว้ฝันไว้ได้ ทำอะไรตามที่ตนเองต้องการจะทำ และมีความสุขกับสิ่งที่ตนเองต้องการทำและหวังที่จะทำความต้องการ ขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อ ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลที่จะเกิดความต้องการถึงขั้นจึงมีไม่มากนัก เพราะปกติการที่คนเราจะได้รับการตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นอย่างเพียงพอนั้นก็ยากอยู่แล้ว และปกติคนส่วนใหญ่จะมีความต้องการเพียงขั้นที่สี่เท่านั้นความต้องการขั้นสุดยอดนี้จะเกิดแก่บุคคล ที่ได้รับความสำเร็จในการตอบสนองความต้องการในลำดับต้นๆ เป็นอย่างดีแล้วเท่านั้น ก็เกิดความพยายามและมองเห็นว่าความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นสิ่งที่ท้าทายที่จะต้องเอาชนะ จึงเกิดความมุ่งมั่นที่จะหาทางตอบสนองความต้องการนี้ให้ได้

3.5.3 ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Management Approach)

ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ของเอลตัน (Elton, 1945, pp.155-198) สรุปจาก ผลการศึกษา “The Hawthorne Study” พบว่า ผลการศึกษาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดทางการบริหารมาสู่ประเด็นที่ว่ามนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญในองค์การซึ่งจะเป็นปัจจัยใน การตัดสินว่าองค์การจะสำเร็จหรือล้มเหลว องค์การอาจมีวิสัยทัศน์กว้างไกล นโยบายดี มีการวางแผนดี แต่การดำเนินงานจำเป็นต้องอาศัยผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานจึงขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงาน ถ้าหากองค์การมีบุคลากรดีก็สามารถปฏิบัติงานได้ดี ดังนั้นปัญหาอยู่ที่องค์การจะรักษาพนักงานเหล่านี้ให้อยู่ในองค์การให้นานที่สุดอย่างไร หรือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้นกับพนักงานได้อย่างไร จากการศึกษาโดยนักวิชาการ ด้านพฤติกรรมของมนุษย์ ทำให้ทราบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีความสำคัญมากต่อผลงาน และจะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานไม่ลาออก โยกย้ายเปลี่ยนงานและขาดงาน เพราะความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการลดความเครียดในการทำงาน ทำให้สุขภาพจิตดี พนักงานจึงทำงานได้อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ (ณัฏฐริญาณ์ วิทยานรากุล, 2556, หน้า 12) ได้สรุปผลจากการทดลอง “The Hawthorne Study” พบว่า

1. คนงานมิใช่เศรษฐทรัพย์ที่จะปฏิบัติได้เช่นเดียวกับปัจจัยทางกายภาพ (Physical factor) แต่คนงานเป็นสิ่งมีชีวิตที่นับเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน

2. ปริมาณการทำงานของคนงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถทางกายภาพ (Physical capacity) แต่เพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับความสามารถทางสังคมด้วย

3. บำเหน็จรางวัลทางจิตใจ ในบางทีกรณีที่มีการกระตุ้นในการทำงานและให้ความสุขใจ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้บำเหน็จรางวัลเป็นเงินตราแต่เพียงอย่างเดียว

4. การแบ่งแยกการทำงานตามลักษณะเฉพาะของงาน มิได้เป็นหลักประกันว่าจะอำนวย ประโยชน์สูงสุดในการทำงานเสมอไป หากแต่ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ประกอบอีก

5. คนงานจะไม่มีวิธีการสนองตอบต่อวิธีการจัดการหรือบำเหน็จรางวัลใด ๆ มากนักในส่วนบุคคลหากแต่จะมีการสนองตอบในลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม

ณัฏฐริญาณ์ วิทยานรากุล (2556, หน้า 12) ได้สรุปประเด็นสำคัญของการศึกษา “The Hawthorne Study” ดังนี้

1. องค์การต้องได้รับการมองว่า เป็นองค์การทางสังคม (Social organization) มากกว่าที่จะเป็นเพียงระบบ ที่ประกอบด้วยความสัมพันธ์ของคนกับเครื่องจักร (Man-machine system) เท่านั้น ทั้งนี้ เพราะองค์การประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ซึ่งต้องพึ่งพาและมีความสัมพันธ์ต่อกัน การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

2. องค์การมีภารกิจ 2 ด้าน คือ

2.1 ผลิตสินค้าและบริการ

2.2 สร้างความพึงพอใจให้เกิดในหมู่สมาชิกขององค์การ

ดังนั้น ปัญหาขององค์การจึงสามารถจัดแยกได้เป็นปัญหาใหญ่ๆ 2 ด้าน คือ ปัญหาแรกเป็นปัญหาเกี่ยวกับความอยู่รอดขององค์การ ซึ่งต้องเน้นความมีประสิทธิภาพในการผลิตสินค้าและบริการ สำหรับปัญหาที่สองเป็นปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดความพึงพอใจในระดับที่จะกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ และเกิดขวัญกำลังใจ ซึ่งปัญหาประการหลังนี้ นำไปสู่เรื่องของประสิทธิภาพ

3. ในองค์การใด ๆ นั้นก็เหมือนกับระบบสังคม จะมีการแยกผู้นำ หรือผู้ตามจากกัน โดยอาศัยพื้นฐานของกระบวนการประเมินค่าทางสังคมของมวลสมาชิกในองค์การ

4. พฤติกรรมของมนุษย์นั้นจะไม่ถูกจูงใจโดยสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินเท่านั้น แต่พฤติกรรมของมนุษย์แต่ละคนจะอยู่กับค่านิยม ความเชื่อถือ อารมณ์และความรู้สึกที่อยู่ในตัวเอง แต่ละคน

5. ระดับของผลผลิตไม่ได้ถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหารเท่านั้น กลุ่มมีส่วนอย่างมากในการกำหนดปทัสถานทางสังคมเพื่อให้สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติตาม

6. ในองค์การใด ๆ นั้น จะมีทั้งองค์การที่เป็นทางการ ซึ่งมีการกำหนดนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างคนและงาน และมีองค์การที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งบุคคลมีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน องค์การที่ไม่เป็นทางการนี้ จะเป็นตัวกำหนดค่านิยม ความเชื่อถือและเป็นบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งมีผลกระทบอย่างมากต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

4. แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

4.1 ความหมายของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management : HRM) เดิมเรียกกันว่า การบริหารงานบุคคล (Personnel management) เมื่อโลกธุรกิจปัจจุบันมีความเจริญเติบโตขยายตัวมากขึ้น กรอบแนวคิดด้านงานบุคคลจึงจำเป็นต้องขยาย และพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งนักวิชาการส่วนใหญ่ไม่ได้มองว่าบุคลากรในองค์กรเป็นเพียงผู้รับคำสั่งตามที่มองหมายเท่านั้น ในบทบาทใหม่บุคลากรมีฐานะเป็นทรัพยากรขององค์กร หรือในปัจจุบันเรียกวา “ทุนมนุษย์” ที่มีส่วนร่วมส่งเสริม และสนับสนุนให้ภาระงานต่าง ๆ ขององค์กรดำเนินอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยการออกแบบระบบการทำงานขององค์กรอย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มาร์ทิสและแจคสัน (Mathis & Jackson, 2004, p.4) โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

เดสเลอร์ (Dessler, 1997, p.65) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การกำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน อุทิศเวลา เพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืนตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

โรเบิร์ต และเดวิส (Robert & David) (อ้างถึงใน กรสรรค์ เอนกศักยพงศ์, 2556, หน้า 88) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีภารกิจหลัก 7 ด้าน คือ การวางแผนด้านกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล การดูแลสุขภาพความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี (2556, หน้า 18-19) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนามนุษย์ในระดับปัจเจกบุคคล (Individual level) และการพัฒนามนุษย์ในระดับองค์การ (Organizational level) เป็นการพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้(Learning) ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ประสบการณ์ใหม่ ๆ (Experiences) และเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคลให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามที่ต้องการ เพื่อสามารถทำให้ประสบความสำเร็จอันประกอบด้วยเป้าหมายของการบรรลุความต้องการของปัจเจกบุคคล ซึ่งมีค่าเท่ากับ ความสำเร็จขององค์การที่เป็นจริงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายกว้าง หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับสังคม ประเทศชาติ และสากล โดยมีวิธีการ เป้าหมาย และกระบวนการที่มีความหลากหลาย โดยมีหลักการเดียวกัน คือการทำให้มนุษย์ทุกคนมีความสุข พ้นทุกข์มีอิสระเสรีภาพและสังคมมีความสงบสุข

มอนดี้ และโน (Mondy & Noe, 1996, pp.4-6) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีภารกิจหลัก 7 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาการจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์ สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานสัมพันธ์และ แรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการคิดวิเคราะห์และวางแผน โครงสร้างการบริหาร จัดการเพื่อสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่ มีความรู้ความสามารถมี คุณสมบัติที่เหมาะสมให้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร และช่วยพัฒนาความรู้เพื่อส่งเสริมให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ตามที่ได้ตั้งไว้โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ และคุ้มค่ามากที่สุด

4.2 ความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์นับเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ และจำเป็นซึ่งต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนมาก

ในหลากหลายหน้าที่ โดยการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพนั้น การพัฒนา และการรักษาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนการดูแลบุคลากรที่ได้ออกจากองค์กรไปแล้วนั้นล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเหตุนี้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะช่วยพัฒนาศักยภาพเพิ่มขีดความสามารถในการวางแผนจัดการบุคลากรให้มีคุณภาพ และพัฒนาสังคมภายในองค์กรให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ตลอดจนช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (อำนวย แสงสว่าง, 2554, หน้า 3)

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2556, หน้า 118) ได้สรุปถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากบุคลากรทุกฝ่ายล้วนมีคุณค่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี และเหมาะสมจึงช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2556, หน้า 32) ได้สรุปความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเมื่อองค์กรมีระบบการจัดการที่ดีจะช่วยส่งผลต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำให้เกิดประสิทธิภาพทางการบริหาร
2. ทำให้เกิดประโยชน์ในด้านเวลา
3. เป็นวิธีทางการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง
4. ช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงาน
5. ทำให้เกิดคุณค่าทางสังคม

พิชิต เทพวรรณ์ (2554, หน้า 26) ได้สรุปความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าสามารถช่วยทำให้องค์กรดำเนินงานตามแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยสรุปความสำคัญไว้ดังต่อไปนี้

1. ด้านพนักงาน (Employee) ช่วยทำให้พนักงานในองค์กรสามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ช่วยเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถนำเอาความรู้ และความสามารถของตนเองมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

2. ด้านองค์กร (Organization) ช่วยทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นไปตามทิศทางหรือนโยบายการบริหารงาน

3. ด้านสังคม (Social) กล่าวได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นพื้นฐานของการพัฒนาระบบสังคม และเศรษฐกิจ เพราะหากองค์กรเจริญเติบโต ก็จะส่งผลต่อการจ้างงาน ทำให้ประชาชนมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ในการหาเลี้ยงครอบครัว มีสวัสดิการที่ดี อันเป็นการสร้างพื้นฐานที่มั่นคงให้กับสังคม และนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าด้านเศรษฐกิจของประเทศได้ต่อไป

จากความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานของบุคลากร รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ฉะนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความสำคัญต่อการบริหารจัดการต่อทุกองค์กร จึงต้องมีการวางแผนอย่างละเอียดรอบคอบ ซึ่งหากองค์กรไม่มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีก็จะส่งผลให้เกิดข้อผิดพลาด แต่หากองค์กรมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีก็จะสามารถทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

4.3 กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

องค์การที่ดีควรมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นการจัดสรรให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

ศิริพงษ์ ลัดดาวัลย์ ณ อยุธยา (2554, หน้า 78-79) ได้สรุปกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ประกอบด้วยส่วนสำคัญต่าง ๆ ดังนี้

1. การออกแบบงานและการวิเคราะห์ เพื่อจัดแบ่งตำแหน่ง หมายถึงขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการกำหนดเป้าหมายขององค์การ ที่จะมาถึงขั้นแรกของการบริหารงานบุคคล คือ การวางแผนองค์การ (Organization planning) และการออกแบบงาน (Job design) ซึ่งต้องทำการวิเคราะห์งาน (Job analysis) จะเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของกิจกรรมที่ต้องทำในขั้นนี้

2. การวางแผนอัตรากำลังคน หมายถึง ขั้นตอนของการวิเคราะห์ เพื่อทราบชนิดและจำนวนของตำแหน่งงาน และบุคคลที่ต้องการเพื่อจัดเป็นแผนกำลังคนขององค์การ ซึ่งจะนำไปสู่การเริ่มต้นขั้นตอนแรกของการสรรหาคนมาบรรจุ

3. การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน หมายถึง การมีวิธีการสรรหาบุคคล (Recruitment) ก็เพื่อให้ได้บุคคลที่พึงประสงค์ที่สุด และก็มีวิธีการคัดเลือกคน (Selection) เพื่อให้ได้คนที่ดีมีคุณสมบัติและจำนวนต้องตรงตามจำนวนตำแหน่งงานต่าง ๆ

4. การปฐมนิเทศบรรจุพนักงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การส่งมอบคนเข้าทำงานด้วยกิจกรรมขั้นแรกสุดที่ต้องทำ คือ การแนะนำเพื่อบรรจุหรือการปฐมนิเทศ (Induction or orientation) ซึ่งพนักงานใหม่ย่อมจะเริ่มเข้าทำงานในช่วงแรกของการทดลองงานและเรื่อยไปจนมีการบรรจุ (Placement) ซึ่งประสิทธิภาพของระบบการบริหารงานบุคคลที่จะมีกลไกในการติดตามกำกับ ให้แน่ใจว่าทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่นั่นได้มีประสิทธิภาพดีอยู่ตลอดเวลา สิ่งที่ต้องทำเป็นระยะตามเวลาต่อเนื่องกันก็คือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance evaluation) นอกจากนี้ หลังจากทุกครั้งที่ทราบผลการประเมินแล้ว เพื่อการส่งเสริมและแก้ปัญหาอันอาจเกิดขึ้น

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

จากความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ก็จะให้มีการดำเนินการเลื่อนขั้น โยกย้าย หรือลดตำแหน่ง

5. การอบรมและพัฒนา หมายถึง ขั้นตอนที่เป็นหน้าที่สำคัญ ที่ต้องมีอยู่ตลอดเวลาทุกขณะที่มีทรัพยากรมนุษย์ทำงานอยู่กับองค์การ หรือที่เรียกว่าการอบรม หรือฝึกอบรม (Training) และการพัฒนา (Development) ซึ่งหมายถึง กิจกรรม หรือหน้าที่ทางการบริหารงานบุคคลที่จัดทำขึ้น เพื่อมุ่งที่จะให้มีการเสริมความรู้ความสามารถ ตลอดจนความชำนาญให้มีขึ้นในตัวบุคลากร เพื่อที่จะให้แน่ใจว่าคุณภาพของบุคลากรจะไม่ต่ำลง เพราะผลอันสืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงในปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะทางด้านเทคนิควิธีการผลิตและเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมอื่น ตลอดจนช่วยให้บุคลากรมีความเติบโตก้าวหน้าทันโลก

6. การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง กิจกรรมทางด้านการหาวิธีและทำการจ่ายผลตอบแทนบุคลากรด้วยผลประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจสมเหตุสมผล และพอเพียงในระดับที่สามารถสร้างแรงจูงใจขึ้นในตัวพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีและทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น งานเหล่านี้ คือ งานที่เกี่ยวกับการบริหาร ค่าจ้าง เงินเดือน ตลอดจนประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ

7. การทะนุบำรุงรักษาทางด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและการแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง การรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากรและองค์การ ต้องคอยดูแลทั้งเรื่องสุขภาพอนามัย และความปลอดภัย ย่อมเป็นงานอีกด้านหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงและมีแผนงานและวิธีปฏิบัติทางด้านนี้ครบตามสมควร ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย

8. การใช้วินัย และการควบคุมตลอดจนการประเมินผล หมายถึง การต้องมีการรักษากติกา ด้วยการใช้วิธีการดำเนินการทางวินัยที่ถูกต้อง เพื่อป้องกันการเสียหายและให้เป็นธรรมแก่พนักงาน ซึ่งต้องมีกลไกในการควบคุมติดตามและประเมินผลประสิทธิภาพของระบบการบริหารงานบุคคล ให้ครบถ้วนทุกหน้าที่และทุกขอบเขตของกิจกรรม ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ในด้านความสำเร็จผลทางด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบให้ดีอยู่ตลอดเวลานั่นเอง ทั้งนี้ต้องคอยวิจัย และพัฒนาเทคนิควิธีการที่ใช้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กิลลีย์ และเอ็กแลนด์ (Gilley & Eggland, 2002, p.44) ได้สรุปกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้มีองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่

1. การพัฒนาบุคคล (Individual development)
2. การพัฒนาสายอาชีพ (Career development)
3. การพัฒนาองค์การ (Organization development)

องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน จะมีความสัมพันธ์ร่วมกัน คือ การปรับปรุงการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกิจกรรมที่ต้องมีความสัมพันธ์กันขององค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน

เคสเต็ดเตอร์ (Castetter, 1996, p.23) ได้กล่าวถึง การกำหนดขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. การประเมินผลการพัฒนา

ลีโอนาโน (Leonard, 1960, p.112) ได้สรุปกระบวนการการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present Job) เป้าหมาย คือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงานในขณะนั้นให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

2. การศึกษา (Education) การศึกษานับว่า เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้าน ให้กับบุคคลถ้าพิจารณาในองค์การแล้วการศึกษาจะเน้นการเตรียมพนักงานสำหรับในอนาคต (Future job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์การในอนาคต หรืออีกกรณีหนึ่งการให้ทุนการศึกษาอาจสามารถใช้เพื่อเตรียมพนักงานในการเลื่อนตำแหน่งงานใหม่ซึ่งอาจต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน (Not focus on a job) แต่มีจุดมุ่งเน้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่องค์การต้องการการพัฒนาองค์การนั้นจะเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การเพื่อการปฏิบัติงานขององค์การในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

อิวานเซวิช (Ivancevich, 2001, p.36) ได้สรุปกระบวนการทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้คือ

1. การจัดสรรหาทรัพยากรมนุษย์
2. การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4. การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

กิตแมน และแม็คแดเนียล (Gitman & McDaniel, 2008 p.112) ได้กล่าวถึงกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการทำงาน แบบเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การรับจนถึงระยะเวลาที่ออกไปจากองค์การ ซึ่งสามารถแบ่งเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. การกำหนดความต้องการและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

2. การตอบสนองความต้องการมนุษย์ซึ่งได้แก่ การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการธำรงรักษา ซึ่งได้แก่ การฝึกอบรมพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน ผลประโยชน์แรงงานสัมพันธ์และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ชูเลอร์ แจ็คสัน และแวร์เนอร์ (Schuler Jackson & Werner, 1989, pp.55-56) ได้กล่าวว่าองค์การทั้งหลายแตกต่างกันในหลายๆอย่าง เช่น ที่ตั้ง ขนาด วัฒนธรรมองค์การ กลยุทธ์องค์การ รวมทั้งกระบวนการผลิตและผลิตภัณฑ์ เช่นเดียวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผลของแต่ละองค์การ โดยสรุปกระบวนการการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (HR planning) เป็นการวางแผนให้มีความสอดคล้องระหว่างแผนกลยุทธ์องค์การกับแผนกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนองค์การ

2. การวิเคราะห์งาน (Job analysis) เป็นการสร้างความเข้าใจและพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในการทำงาน เพื่อให้ได้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการทำงานและความสำเร็จขององค์การระยะยาว

3. การสรรหาและการบำรุงรักษา (Recruitment and retention) การสรรหา และการบำรุงรักษาพนักงาน เป็นวิธีการเพื่อเปิดโอกาสให้กับพนักงานที่เป็นที่ต้องการขององค์การได้เข้ามา พร้อมทั้งการหาวิธีการในการบำรุงรักษาพนักงาน เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน

4. การคัดเลือก (Selection) การคัดเลือกเป็นหน้าที่ของนายจ้างในการเลือกลูกจ้างหรือพนักงานที่มีความสามารถและความเต็มใจที่จะเข้ามาเรียนรู้การทำงานใหม่ๆได้อย่างต่อเนื่องและปรับเปลี่ยนการทำงานได้ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในเงื่อนไขต่าง ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและสร้างประสิทธิผล (Training and performance)

5. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development) เป็นการหาแนวทางวิธีการเพื่อพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่องในด้านทักษะ ความรู้ และประสิทธิภาพในการทำงาน ภายใต้เงื่อนไขที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องงานและเงื่อนไขภายนอก พนักงานจะต้องสามารถพัฒนาความรู้

ความสามารถและทัศนคติในการทำงาน พัฒนาสมรรถนะใหม่ๆเพื่อรองรับงานใหม่ๆและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆที่เกิดขึ้นในอาชีพได้

6. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance management) เป็นการประเมินผลและให้ข้อมูลย้อนกลับไปยังพนักงาน ซึ่งเป็นกระบวนการเบื้องต้นที่นำไปสู่การตัดสินใจในเรื่องการให้รางวัลและผลตอบแทนต่อพนักงาน และจะได้เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วย และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน (Compensation)

7. การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) ความคาดหวังในการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อื่น ๆ ของพนักงานย่อมส่งผลต่อความพยายามในการทำงานให้สำเร็จของพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทนทั้งในรูปของเงินหรือผลประโยชน์อื่น ๆ จึงสำคัญต่อองค์การ

8. การจ่ายตามความสามารถ (Pay for performance) องค์การอาจต้องออกแบบการจ่ายค่าตอบแทนเป็นแบบแพ็คเกจต่าง ๆ ให้พนักงานได้เลือกตามความต้องการ ทั้งในรูปของเงินเดือน รูปแบบการจ่ายเงินเดือนและผลตอบแทนรวมทั้งผลประโยชน์อื่น ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้องค์การบรรลุความสำเร็จตามกลยุทธ์ที่ได้วางไว้

มอนดี้ และโน (Mondy & Noe, 1996, pp.165) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management activities) หมายถึง การปฏิบัติและนำนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์มาใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์การได้ตั้งไว้ มีดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก (Human resource planning recruiting and selection) องค์การล้วนต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน สถานที่ทำงาน และระยะเวลา ทั้งนี้เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ และในการที่จะให้ได้คนที่มีคุณสมบัติดังกล่าวนั้น ต้องอาศัยการวางแผน การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการวางแผนทรัพยากรมนุษย์นั้น (Human resource planning : HRP) เป็นกระบวนการที่พิจารณาเกี่ยวกับความต้องการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจว่าองค์การจะได้พนักงานตามที่ต้องการทั้งด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ และได้บุคลากรในจำนวนที่เพียงพอต่อความต้องการ สำหรับการสรรหานั้น (Recruiting) เป็นกระบวนการของการชักจูงบุคคลในจำนวนที่เพียงพอและกระตุ้นให้สมัครงานกับองค์การ ส่วนการคัดเลือกนั้น (Selection) เป็นกระบวนการที่องค์การได้ใช้วิธีการในการคัดสรรกลุ่มบุคคลที่มาสมัคร เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมที่สุดสำหรับตำแหน่งงานและองค์การ โดยความสำเร็จในหน้าที่ 3 ประการนี้มีสำคัญอย่างยิ่งที่ช่วยให้องค์การบรรลุความสำเร็จตามพันธกิจขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development : HRD) ประกอบไปด้วยการศึกษา การพัฒนา การฝึกอบรม และการเรียนรู้ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ทำงาน

ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเริ่มต้นตั้งแต่เมื่อบุคคลได้เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดอายุการทำงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังรวมไปถึงการวางแผนอาชีพ (Career planning) เป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายอาชีพของพนักงาน และกำหนดวิธีการปฏิบัติเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายอาชีพ ซึ่งอาชีพของพนักงานกับความต้องการขององค์การไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างชัดเจน ดังนั้นองค์การจึงควรสนับสนุนพนักงานในการวางแผนอาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังรวมไปถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นพนักงานจะได้รับการประเมินเพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยให้พนักงานมีโอกาสได้ทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนนำไปสู่การแก้ไขจุดบกพร่อง เพื่อให้พนักงานสามารถยกระดับศักยภาพ ส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and benefits) การจัดระบบจ่ายค่าตอบแทนที่ดีจะช่วยให้พนักงานรู้สึกได้รับผลตอบแทนที่พอเพียงและเท่าเทียมกัน ซึ่งค่าตอบแทนประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial rewards) ซึ่งเป็นเงินที่พนักงานจะได้รับจากการปฏิบัติงาน เช่น ค่าจ้างหรือเงินเดือน (Wage or salary) และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน (Non-financial rewards) เช่น งานที่ท้าทาย ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี นอกจากนี้ยังการจัดสวัสดิการ (Benefits) ซึ่งเป็นสิ่งที่ให้เพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง เช่น วันหยุดพักผ่อน วันลาป่วย วันหยุดตลอดจนการประกันสุขภาพให้แก่พนักงาน

4. สุขภาพและความปลอดภัย (Health and safety) สุขภาพ (Health) หมายถึง การที่พนักงานไม่เจ็บป่วยและมีร่างกายจิตใจที่พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน ส่วนความปลอดภัย (Safety) หมายถึง การป้องกันพนักงานจากการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน การที่พนักงานมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์และทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ทำให้พนักงานสามารถผลิตผลงานที่สร้างผลประโยชน์ต่อองค์การในระยะยาวได้ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จึงส่งเสริมสนับสนุนและจัดให้มีโปรแกรมด้านความปลอดภัยและสุขภาพอย่างเพียงพอ โดยปัจจุบันได้มีการออกกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทำให้ทุกองค์การตระหนักถึงความสำคัญด้านความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงานมากยิ่งขึ้น

5. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employee and labor relations) เป็นหน้าที่ของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างรวมถึง

บทบาทของสหภาพแรงงานและการต่อรองกับสหภาพแรงงานในแนวทางที่จะให้เกิดประโยชน์ แก่ทั้งสองฝ่ายโดยการร่วมเจรจาต่อรอง (Collective bargaining) ร่วมกัน

6. การวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human resource research) การวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับ โดยการศึกษาวิจัยสามารถทำได้ในทุกหน้าที่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น การศึกษาเกี่ยวกับการสรรหาพนักงาน ซึ่งจะทำให้ได้ข้อแนะนำเกี่ยวกับประเภทของพนักงานที่เหมาะสมกับองค์การหนึ่งองค์การโดยเฉพาะ หรือการวิจัยเกี่ยวกับความปลอดภัยของการทำงาน ซึ่งอาจบอกถึงสาเหตุของอุบัติเหตุที่มีสัมพันธ์กับงานได้

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) กระบวนการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยการวัด และเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้เช่น การบันทึกผลลัพธ์ และการติดต่อสื่อสารกลับไปยังพนักงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมระหว่างผู้บริหารโดยตรงและพนักงาน จะเป็นการวัดผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่องค์กรใช้เพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงกล่าวได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาตีค่าในบริบทของวัตถุประสงค์ขององค์กรและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่พนักงาน เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

อิวานเซวิช (Ivancevich, 2001, p.5) กล่าวว่ากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย ความเท่าเทียมในการจ้างงาน การวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาบุคลากร การคัดเลือก แรงจูงใจ การปฐมนิเทศ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการจ่ายค่าตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์และความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพ

4.4 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย (ภัทรนันท สุรชาตรี, 2560, หน้า 105)

1. ปัจจัยภายในองค์กร (Internal factors) ได้แก่ สภาพฐานะทางการเงิน การตลาด การผลิต การศึกษาค้นคว้าวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ระบบการบริหารข่าวสารข้อมูลบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การ วัฒนธรรม ค่านิยม และระเบียบวินัยข้อปฏิบัติขององค์การ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยภายนอกองค์กร (External factors) ได้แก่ บทบาทหน้าที่ของรัฐบาล ความก้าวหน้าทางวิทยาการเทคโนโลยี สภาพการแข่งขันในลักษณะเดียวกันสถานการณ์ด้าน

เศรษฐกิจสังคมการเมืองและปัจจัยอื่น ๆ เช่น ภัยธรรมชาติ ภาวะสงคราม ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

มอนดี้ และโน (Mondy & Noe, 1996, pp.258-261) ได้กล่าวถึงอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Factors influencing training and development) ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนและจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะต้องอยู่ในรูปแบบที่เห็นได้ชัดเป็นรูปธรรม ไม่ใช่เป็นเพียงแต่การพูดด้วยวาจาโดยจะต้องมีการสื่อสารให้ทราบทั่วองค์การและจะดียิ่งขึ้นหากผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วม

2. ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน คือ ความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยหน่วยงานจะต้องมีวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนา ว่าถ้าหากประสบผลสำเร็จจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลผลิตจะเพิ่มขึ้น ต้นทุนต่ำลงและองค์การมีผลกำไรเพิ่มขึ้น

3. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี คือ ความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้กระบวนการผลิต ระบบการทำงาน มีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง องค์การจะต้องมีการพัฒนาทักษะในการทำงานและปรับทัศนคติของพนักงานให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้มีการแสวงหาการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานและการผลิตให้สามารถแข่งขันในตลาดได้

4. ขนาดและความซับซ้อนขององค์การ คือ การที่หลายๆ องค์การได้ขยายขอบเขตการทำงานส่งผลให้ขนาดองค์การใหญ่ขึ้นไม่ว่าจะเป็นจำนวนบุคลากร จำนวนของผลิตภัณฑ์ ซึ่งการขยายกิจการทำให้โครงสร้างความซับซ้อนมากขึ้น ความต้องการบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมีมากขึ้น บุคลากรต้องมีการประสานงานกันมากขึ้น จึงส่งผลทำให้ความต้องการด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น

5. การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ คือ ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาทฤษฎีและความรู้ใหม่ได้เกิดขึ้นมากมาย อันเป็นผลมาจากการวิจัยค้นคว้าและทดลองความรู้ใหม่ที่เพิ่มขึ้น ส่วนหนึ่งจะสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารสมัยใหม่จึงต้องตระหนักถึงเรื่องดังกล่าวและตื่นตัวที่จะนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โปรแกรมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การที่จัดขึ้นจะต้องทันสมัย ก้าวทันความรู้ใหม่ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่พัฒนาเพิ่มขึ้น

6. เทคนิค วิธีการถ่ายทอดความรู้ คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นอกจากจะเป็นผู้ทรงความรู้ แล้วยังจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องทฤษฎีและกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเรื่องนี้จะช่วยให้การถ่ายทอดความรู้และสอนทักษะต่าง ๆ แก่ผู้เข้ารับการอบรมเป็นไปตามที่ต้องการ ข้อสรุปของการเรียนรู้ทฤษฎีล้วนมีประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมได้

7. ผลการปฏิบัติงานของหน้าที่หลักด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะส่งผลกระทบโดยตรงต่อโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ เช่น การสรรหา การคัดเลือก การจ่ายค่าตอบแทน และแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

4.5 ขอบเขตของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

พยนต์ เอี่ยมสำอาง (2557, หน้า 54) ได้กล่าวว่าขอบเขตของการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีดังนี้

1. ด้านบุคคล เกี่ยวพันโดยตรงกับงานฝ่ายบุคคลส่วนต่าง ๆ เช่น
   1.1 การวางแผนเกี่ยวกับกำลังคนหรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
   1.2 การสรรหาบุคลากร
   1.3 การคัดเลือกบุคลากร
   1.4 การบรรจุหรือแต่งตั้งบุคลากร
   1.5 การโยกย้ายบุคลากร
   1.6 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
   1.7 การฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
   1.8 การเลิกจ้างและการยุบตำแหน่ง
   1.9 การจัดการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ที่พนักงานพึงได้
   1.10 การสร้างแรงจูงใจด้วยการให้เงินเดือนขึ้น
   1.11 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. ด้านสวัสดิการ การจัดการสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้มากที่สุด เช่น
   2.1 การดูแลโรงอาหาร ห้องพักกลางวัน ห้องอาหาร
   2.2 การจัดการที่พักอาศัยให้กับพนักงาน
   2.3 การจัดการด้านการคมนาคมขนส่ง
   2.4 การอำนวยความสะดวกด้านการแพทย์ เช่น ดูแลห้องพยาบาล
   2.5 การจัดการการให้ทุน หรือส่งเสริมด้านการศึกษาให้กับพนักงาน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2.6 การจัดการบริหารค่าตอบแทนให้พนักงานอย่างเหมาะสม

2.7 การดูแลด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน

2.8 การจัดการสถานที่พักผ่อนหย่อนใจหรือจัดกิจกรรมสันทนาการให้กับพนักงาน

3. ด้านความสัมพันธ์กับธุรกิจและองค์กร การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น

3.1 การส่งเสริมเรื่องแรงงานสัมพันธ์

3.2 การจัดการการประชุมระหว่างผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้าง

3.3 การจัดการการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

3.4 การจัดการเรื่องการร้องทุกข์ของบุคลากร

3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับระเบียบวินัยของพนักงาน

3.6 การจัดการการระงับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและพนักงานทั่วไป

คลาร์ค (Clark) (อ้างถึงใน ภัทรนันท สุรชาตรี, 2560, หน้า 99-108) อธิบายว่า ขอบเขตการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการความสัมพันธ์ของคนงาน และผู้บริหาร โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งจากความหมายดังกล่าวมีประเด็นที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญกับการจัดการความสัมพันธ์ที่ไม่ใช่เป็นการจัดการบุคคล

2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้น ที่เป้าประสงค์ขององค์การ ดังนั้นเมื่อวัตถุประสงค์ขององค์การเปลี่ยนแปลงไปการจัดการความสัมพันธ์ดังกล่าวก็จะเปลี่ยนด้วย

3. วัตถุประสงค์หลักของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ควรมุ่งที่องค์การ ส่วนสมาชิกขององค์การแต่ละคนจะเป็นวัตถุประสงค์รอง

พยนต์ เอี่ยมสำอาง (2557, หน้า 54) มาเป็นกรอบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย ด้านบุคคล ด้านสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับธุรกิจและองค์การมาเป็นกรอบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

4.6 ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) เป็นการบริหารองค์การให้มีความได้เปรียบในการแข่งขัน ตั้งแต่การสรรหาคนเข้ามาในองค์การ การพัฒนาและธำรงรักษาคนในองค์การจนกระทั่งออกจากองค์การไปและสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคม นักวิชาการได้คิดตัวแบบต่าง ๆ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการ

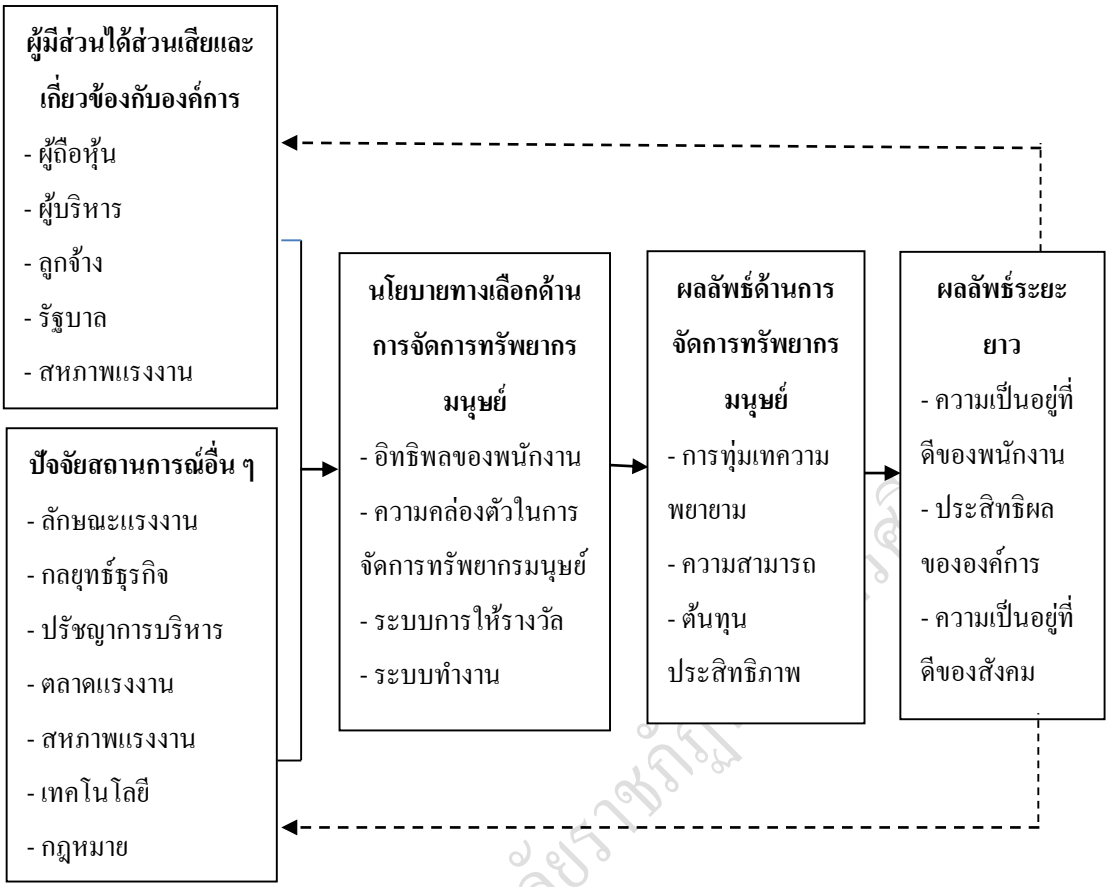
บริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การต่าง ๆ โดย พิชิต เทพวรรณ์ (2554, หน้า 34-43) ได้รวบรวมตัวแบบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถแบ่งออกได้ 2 กลุ่ม คือ ตัวแบบของกกลุ่มนักคิดในสหรัฐ (America model) และตัวแบบของกลุ่มนักคิดในสหราชอาณาจักร (British model) โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.6.1 ตัวแบบของกลุ่มนักคิดในสหรัฐฯ (America model)

สำหรับนักคิดกลุ่มนี้สามารถแบ่งตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ 2 ตัวแบบ ได้แก่ ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด และตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมิชิแกน โดยแต่ละตัวแบบมีลักษณะดังนี้

1. ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด (Harvard model of human resource management) หรือที่เรียกว่าตัวแบบมนุษย์นิยมเชิงพัฒนาการ (Developmental humanism) เป็นแนวคิดกระแสหลักที่มีอิทธิพลและนิยมแพร่หลายที่สุด ซึ่งมีรากฐานทางความคิดมาจาก นักคิดมนุษย์สัมพันธ์ สำหรับตัวแบบนี้ได้ถูกพัฒนาโดย เบียร์และคณะ (Beer, et al.) (อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ์, 2554, หน้า 34-43) กลุ่มนักคิดจากสำนักวิชาฮาร์วาร์ด (Harvard school) ซึ่งโบซอล (Box All) ได้ให้ชื่อว่า ตัวแบบกรอบแนวคิดฮาร์วาร์ด (Harvard framework) โดยตัวแบบนี้อยู่บนสมมุติฐานที่มองว่าปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดขึ้นในอดีตนี้จะสามารถแก้ไขได้ หากผู้บริหารองค์การมีวิสัยทัศน์นโยบาย กลยุทธ์ และวิธีการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าต้องการให้พนักงานในองค์การของตนเป็นอย่างไร ตลอดจนวิธีการที่สามารถจะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งหากผู้บริหารไม่มีความชัดเจนในเรื่องดังกล่าวแล้วการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ยังถือได้ว่าไม่มีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติหน้าที่ในแบบเดิม สำหรับตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด ดังภาพประกอบ 3

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา



ภาพประกอบ 3 ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด

ที่มา : เบียร์และคณะ (Beer, et al.) (อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ์, 2554, หน้า 34-43)

จากภาพประกอบ 3 ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ดนั้น จะให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยสถานการณ์อื่น ๆ (Other factors) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยทั้งจากภายในและภายนอกองค์การได้แก่ ลักษณะแรงงาน กลยุทธ์ธุรกิจ ปรัชญาการบริหาร ตลาดแรงงาน สหภาพแรงงาน เทคโนโลยี และกฎหมาย ฯลฯ โดยปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันนโยบายทางเลือกในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2. ผู้มีส่วนได้เสียและเกี่ยวข้องกับองค์การ (Stakeholder) ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร ลูกจ้าง รัฐบาล และสหภาพแรงงาน โดยผู้มีส่วนได้เสียและเกี่ยวข้องกับองค์การเหล่านี้ ควรมีอำนาจหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารองค์การที่สอดคล้องหรือเป็นไปตามความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียเหล่านี้

3. นโยบายทางเลือกด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource policy choices) ประกอบไปด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

3.1 อิทธิพลของพนักงาน (Employee influence) ประกอบด้วย การให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจ หรือการมอบหมายความรับผิดชอบ

3.2 ความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource flow) ในเรื่องของการรับเข้าทำงาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาคดีความชอบ

3.3 การมีระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ (Reward system) ประกอบด้วย การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ที่เป็นการกระตุ้นจูงใจ และดึงดูดในการรักษาพนักงานไว้

3.4 ระบบการทำงาน (Work system) ได้แก่ การออกแบบงาน หรือการเสนอความต้องการในงานที่ถนัดและที่ทำให้สามารถทำได้อย่างเต็มประสิทธิภาพโดยนโยบายทางเลือกด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์นี้ต้องครอบคลุมการพัฒนาและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ที่จะสามารถเป็นการเสริมแรงและกระตุ้นการทำงานให้กับพนักงานในการทำงานด้วย

3.5 ผลลัพธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การทุ่มเทความพยายาม ความผูกพันในงาน ความสามารถ ต้นทุน และประสิทธิผล โดยสิ่งเหล่านี้คือ ผลที่เกิดจากที่องค์การมีประสิทธิภาพด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งพนักงานจะมีความสัมพันธ์และมีความผูกพันกับองค์การทำงานอย่างเต็มความสามารถประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนในการบริหารจัดการลดลง ส่งผลให้พนักงานอยู่กับองค์การยาวนาน องค์การมีความมั่นคงและแข่งขันได้ในระยะยาว

3.6 ผลลัพธ์ระยะยาว ได้แก่ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ตลอดจนประสิทธิผลขององค์การ โดยเป็นผลมาจากประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานอย่าง กระตือรือร้นและเข้าไปเป็นสมาชิกหนึ่งในสังคม ส่งผลทั้งในระดับองค์การ คือ พนักงานมีความสุขกับการทำงาน ประสิทธิผลขององค์การมีสูง และในระดับสังคมที่ประชาชนมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด ยังมีปัจจัยที่จะสนับสนุนให้องค์การสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย ดังนี้

1. ความผูกพัน (Commitment) เป็นสิ่งที่พนักงานได้มีการทุ่มเทให้กับองค์การ เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานร่วมกันในองค์การ

2. สมรรถนะ (Competence) เป็นเรื่องของความเหมาะสม ในการใช้ความรู้ความสามารถได้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ

3. ประสิทธิผลของค่าใช้จ่าย (Cost effectiveness) โดยให้ความสำคัญกับค่าใช้จ่ายในการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มให้กับองค์การ

อย่างไรก็ตาม ตัวแบบนี้ให้ความสำคัญกับเรื่องของการสร้างสัมพันธภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เพราะการที่จะทำให้องค์การมีผลประกอบการหรือมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นนั้น องค์การจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในองค์การให้เหมาะสม และเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการของพนักงานในองค์การให้เหมาะสม และเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองที่ดีก็จะเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำให้องค์การเกิดภาวะอยู่ดีมีสุขทางสังคมขึ้นภายในองค์การ อันจะนำไปสู่คุณภาพและปริมาณที่ดีขึ้น และตัวแบบนี้ยังมีจุดเน้นทางความคิดอยู่ที่เรื่องของการสื่อสารในองค์การ การสร้างทีมและการใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เกิดอรรถประโยชน์สูงสุดด้วย

4.6.2 ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบมิชิแกน (Michigan model of HRM)

ตัวแบบที่ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ตอบแทนที่องค์การจะได้รับเป็นอันดับแรก และให้การจัดการ “คนหรือทรัพยากรมนุษย์” เป็นเครื่องมือในการที่จะทำให้บรรลุสู่เป้าหมายขององค์การ ดังนั้นจึงมีผู้เรียกตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ไปสู่การมีผลประกอบการที่ดีขึ้น สำหรับตัวแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบมิชิแกนนี้พัฒนาโดย ฟอมเบิร์น และคณะ (Fombrun, et al., 1984, p.78) ซึ่งเป็นกลุ่มนักคิดจากสำนักวิชามิชิแกน (Michigan school) ที่เชื่อว่าการจัดการระบบทรัพยากรมนุษย์ด้านต่าง ๆ ขององค์การจะต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับกลยุทธ์ขององค์การ สำหรับแนวคิดนี้สามารถเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่าเป็นตัวแบบเทียบเคียง (Matching model) ซึ่งประกอบไปด้วย 4 กระบวนการ คือ

1. กระบวนการสรรหาและคัดเลือก เป็นการจัดหาและเลือกสรรทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงกับงาน

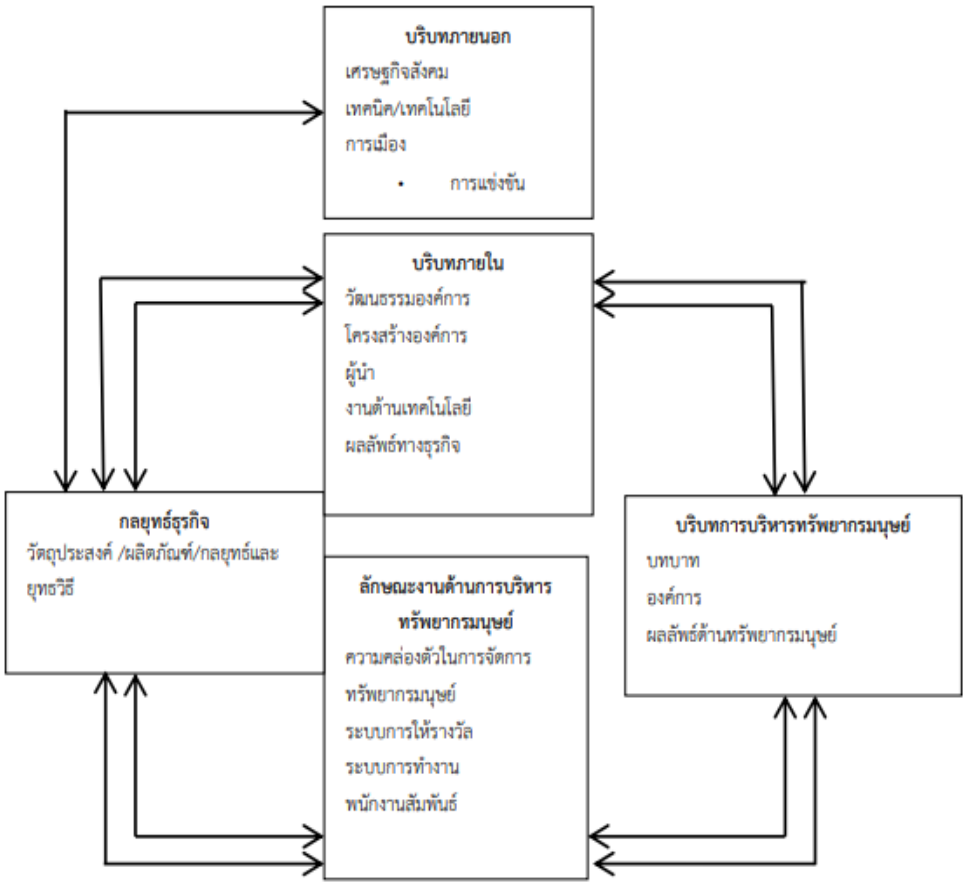
2. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการจัดการผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ

3. กระบวนการให้รางวัลและผลตอบแทน เป็นการให้รางวัลตอบแทนแก่ความสำเร็จที่เกิดขึ้นกับองค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

4. กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นการพัฒนางานให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่องค์การต้องการ

4.6.3 ตัวแบบของกลุ่มนักคิดในสหราชอาณาจักร (British model)

กลุ่มนักคิดนี้มีตัวแบบที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ ตัวแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบวาร์วิค (Warwick model of HRM) โดยตัวแบบนี้เกิดขึ้นจากการปรับเปลี่ยนตัวแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มนักคิดในสหรัฐฯ โดย เฮนดรี้ และเพ็ตติ้ริว (Hendry & Pettigrew, 1986, p.3-8) ที่ให้ความสำคัญกับลักษณะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับกลยุทธ์ขององค์การ หรืออาจกล่าวได้ว่า ตัวแบบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบวาร์วิคเป็นความพยายามที่จะบูรณาการขอบเขตการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์การ ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ อิทธิพลของสังคม การเมือง ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบวาร์

ที่มา : เฮนดรี้ และเพ็ตติ้ริว (Hendry & Pettigrew, 1986, pp.3-8)

5. แนวคิดและทฤษฎีด้านสวัสดิการ

สวัสดิการเป็นผลตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน เป็นงานที่มีความสำคัญต่อทุกหน่วยงาน ถือว่าเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ ให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน ดังนั้นทุกหน่วยงานของทางราชการจึงพยายามจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตนมากที่สุดเพราะเป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่า เงินเดือนหรือค่าตอบแทนของข้าราชการนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับภาคเอกชนในระดับเดียวกันแล้ว การทำงานในภาคเอกชนจะได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงกว่า ซึ่งถ้าปล่อยให้ช่องว่างนี้ห่างกันมากเกินไป ก็จะทำให้เกิดภาวะสมองไหล คือ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในภาครัฐลาออกไปทำงานในภาคเอกชนหมด หรือผู้ที่จบการศึกษาใหม่ มีความรู้ความสามารถสูงสมัครเข้าทำงานในภาคเอกชนหมด ในภาครัฐก็จะขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงาน ทำให้ประเทศชาติไม่พัฒนาเท่าที่ควร ทั้งนี้เพราะการพัฒนาให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้าไปได้ ข้าราชการเป็นกลไกหลักและเป็นเครื่องมือของรัฐบาลในการบริหารประเทศ หากเครื่องมือหรือกลไกหลักขาดประสิทธิภาพ ก็ไม่สามารถที่จะพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าได้ ถึงแม้ว่ารัฐบาลจะมีความตั้งใจเพียงใดก็ตาม ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจอย่างหนึ่งให้ผู้มีความรู้ความสามารถอยู่ในภาครัฐต่อไปก็คือ “การสวัสดิการ” ที่ดีนั่นเอง ถึงแม้ในภาพรวมแล้วจะสู้ภาคเอกชนไม่ได้แต่ถ้ามีความใกล้เคียงไม่ต่างกันมากนัก ก็จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าเหล่านี้ไว้ได้ เพราะในส่วนของข้าราชการยังมีสิ่งอื่นชดเชยให้อีก คือ ความมั่นคงในอาชีพและความมีเกียรติในสังคม

โดยทั่วไป “สวัสดิการ” เป็นที่รู้จักกันดีในคำภาษาอังกฤษว่า “Welfare” หากแต่ในวงการธุรกิจ เช่น ธนาคารพาณิชย์ มักจะนิยมใช้คำว่า “Fringe Service”อย่างไรก็ตาม คำภาษาไทยที่นิยมใช้และรัดกุมดี ก็มักเรียกว่า สวัสดิการ ทั้งนี้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

5.1 ความหมายของสวัสดิการ

ดารณี คงเอียด (2554, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการ หมายถึง การบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์การธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพมีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญ และกำลังใจที่ดีเพื่อจะได้ใช้กำลังกายกำลังใจและสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยาก ทั้งในส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อมหมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง

วลัญช์ อรชูแก้ว (2553, หน้า 54) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนและบริการต่าง ๆ ที่องค์การจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน เพื่อเป็นขวัญ และกำลังใจในการทำงาน นอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับเป็นประจำปกติ ซึ่งผลประโยชน์ตอบแทนและบริการนั้นก่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัย และสะดวกสบายในการทำงานและการดำรงชีวิต อันจะช่วยเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และจงรักภักดีต่อองค์การ การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

พิเชษฐ์ สอนสิริ (2553, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการ หมายถึง การตอบแทนในการปฏิบัติงาน อันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือนโดยเราอาจเรียกรวมๆ ว่า เป็นรายได้พิเศษ (Extra income) ที่องค์กรจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพิ่มเติมจากเงินเดือนและค่าจ้างประจำ จ่ายให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ ให้มีกำลังกายมีกำลังใจปฏิบัติงานให้เป็นผลดีแก่องค์กร

สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ (2560 , หน้า 271) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรที่องค์กรจ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจเป็น เงินสด สิ่งของ หรือบริการ เช่น อาหาร ค่าพาหนะ ภาษีเงินได้ที่องค์กรออกให้ เสื้อผ้า ที่พักอาศัย เป็นต้น

ณภัค อินทรานนท์ (2560, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยราชการ หรือองค์กรธุรกิจเอกชน จัดให้มีขึ้น เพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้ความสามารถทั้งหมดที่มีอยู่ของตนในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

จิตราพัชร์ กีรตินันทเจตน์ (2556, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน และไม่ใช่ตัวเงิน ถือเป็นประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับจากองค์การไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านความ มั่นคง ด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ ที่บริษัทจัดให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก โดยจัดสรรอยู่ในรูปสิ่งของและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน

บุญรวย ฤาชัย (2553, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการ หมายถึง เงินหรือผลประโยชน์ที่คนทำงานได้รับเพิ่มเติมจากค่าตอบแทนหลักและค่าตอบแทนเพิ่ม ซึ่งจำแนกอย่างกว้าง 3 ประเภทได้แก่ ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน เงินช่วยเหลือคุ้มครองภัยพิบัติของคนทำงาน และบริการที่จัดให้คนทำงานเพื่อความสะดวกในการครองชีพ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง การจัดการสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้มากที่สุด การดูแลโรงอาหาร ห้องพักกลางวัน ห้องอาหาร การจัดการที่พักอาศัยให้กับพนักงาน การจัดการด้านการคมนาคมขนส่ง การอำนวยความสะดวกด้านการแพทย์ เช่น ดูแลห้องพยาบาล การจัดการการให้ทุน หรือส่งเสริมด้านการศึกษาให้กับพนักงาน การจัดการบริหารค่าตอบแทนให้พนักงานอย่างเหมาะสม การดูแลด้านสุขภาพ และความปลอดภัยของพนักงาน การจัดการสถานที่พักผ่อนหย่อนใจหรือจัดกิจกรรมสันทนาการให้กับพนักงาน

5.2 ประเภทของสวัสดิการ

วลัญช์อร ชูแก้ว (2553, หน้า 31) การแบ่งประเภทของสวัสดิการนั้น มักจะแตกต่างกันไปตามลักษณะงานและความพึงพอใจของนายจ้างและลูกจ้างในกรณีนั้น ๆ ได้แบ่งประเภทของการบริการสวัสดิการออกเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย

1. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ประโยชน์บริการใด ๆ ก็ตามที่องค์การจัดให้มีขึ้น เพื่อความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจแก่บุคคลขององค์การ และเพื่อเป็นหลักประกันเงินแก่บุคลากรเหล่านั้น การกู้ยืมเงินอัตราดอกเบี้ยต่ำ และเงินค่าอาหารล่วงหน้าเป็นต้น

2. ด้านนันทนาการ ได้แก่ ประโยชน์และบริการที่องค์การให้แก่บุคลากรโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรขององค์การได้รับความสนุกสนาน เพลิดเพลินใจเป็นการช่วยลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่การงาน และเพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ได้มีกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ ร่วมกัน

3. ด้านอำนวยความสะดวกสบายเป็นประโยชน์และบริการจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ ด้วยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่าง ๆ ให้ทั้งในเวลาและนอกเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งบริการมีได้หลายรูปแบบ และบางรูปแบบมีลักษณะเป็นการบริการทั้งด้านอำนวยความสะดวกสบายและด้านเศรษฐกิจ เช่น การจัดบริการรถรับส่ง บริการทางการแพทย์ การจำหน่ายอาหาร เป็นต้น

เคอรี่ (Currie, 2003, pp.3-4) ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ความเป็นอยู่ที่ดีทางกายภาพ ที่เน้นด้านสุขภาพและ ความปลอดภัย (Physical well-being) เช่น การลดความเสี่ยงจากอุบัติเหตุหรือการบาดเจ็บให้ได้มากที่สุด การจัดให้มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และการให้ช่วงเวลาวันหยุด เห็นได้จากในยุโรปมีการกำกับดูแลเวลาการทำงานของบุคคลตามประเภทของงานที่ทำผ่านการกำหนดชั่วโมงในการทำงานที่อนุญาตให้ทำได้ต่อสัปดาห์ รวมถึงหลายองค์กรได้มีเครื่องมืออื่น ๆ ที่ดูแลให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีทางกายภาพแก่

พนักงาน เช่น โรงยิม สระว่ายน้ำ สนามกีฬา เป็นต้น ตลอดจนการประเมินความเสี่ยงสุขภาพที่บางองค์กรมีจัดพื้นที่นันทนาการเช่น ฟิตเนส สระว่ายน้ำ ทีมกีฬา

2. ด้านอารมณ์ (Emotional concerns) ซึ่งสามารถทำให้ดีขึ้นได้ด้วยการขจัดความเครียดโดยการให้คำปรึกษา เปิดกว้างทางการสื่อสารให้กับพนักงาน แสดงให้พนักงานเห็นว่า พนักงานและผลงานมีคุณค่ากับองค์การ ซึ่งต้องแสดงให้เห็นถึงนโยบายความเท่าเทียมกันภายในองค์กรด้วย

3. การพัฒนาความรู้ (Intellectual well-being) การพัฒนาการฝึกอบรมตลอดจน การพัฒนาบุคคลในอนาคต โดยหลายๆ งานสามารถปรับให้งานมีความท้าทายต่อความสามารถของพนักงานหรือเป็นการปรับหน้าที่งาน (Job redesign) เพิ่มความท้าทายในการพัฒนาความรู้ขณะที่การทำงานเป็นทีมทำให้เพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันได้ นอกจากนี้ยังรวมถึงการมอบหมายงานที่มีความซับซ้อนมากกว่างานที่บุคคลทำอยู่ในปัจจุบัน เพื่อกระตุ้นและสร้างความรู้สึกที่มั่นคงในงานที่ทำ

4. ระบบการบริหารรางวัลหรือค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (Material welfare) เช่น ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงินรวมไปถึงการเลื่อนขั้น และเมื่อพนักงานมีความรับผิดชอบในงานมากขึ้นก็ต้องมีการให้รางวัลตอบแทน อันส่งผลให้พนักงานให้โอกาสในการเติบโตในองค์การชัดเจนขึ้น ทั้งนี้องค์กรต้องกำหนดการประเมินผลที่ชัดเจนและไม่สร้างความสับสนให้แก่พนักงาน

จิตราพัชร์ กีรตินันทเจตน์ (2556, หน้า 12) สวัสดิการในองค์กรแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย เช่น ยาเวชภัณฑ์จำเป็นสำหรับการปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล บริการตรวจสุขภาพประจำปี การประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านการป้องกันโรค การจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ

2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น การจัดการที่พักอาศัย อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์ร้านค้า กองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์ เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย

3. สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ เช่น การจัดกิจกรรมพักผ่อน การตั้งชมรมกีฬา การจัดการแข่งขันกีฬาภายในมหาวิทยาลัย และภายนอกมหาวิทยาลัย การจัดทัศนศึกษา การจัดเลี้ยงประจำปี

4. สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้ลาศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศ ให้ทุนการศึกษาต่อ/ งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ การจัดให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาต่อของบุคลากร

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประเภทของสวัสดิการ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนที่พนักงานพึงได้รับ และระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่องค์การกำหนดให้แก่พนักงานต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งสภาพการทำงาน

สภาพร่างกายและสภาพจิตใจ และเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจ และการสร้างความมั่นคงในชีวิต และการจูงใจในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์การและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร

5.3 การจัดสวัสดิการในบริบทของพยาบาลวิชาชีพ

อรุณรัตน์ คันธา (2557, หน้า 88) เนื่องจากการลักษณะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีเวลาการทำงานที่ไม่แน่นอนหรือมีการเข้างานเป็นกะที่มีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ ทำให้อาจไม่สะดวกต่อการเดินทางไปทำงานและกลับที่พัก องค์กรจึงควรจัดสภาพแวดล้อมที่เกิดความปลอดภัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่พยาบาลวิชาชีพ เช่น อินเทอร์เน็ต หอพัก รถรับส่ง เป็นต้น รวมถึงการจัดกิจกรรมนันทนาการหรืองานเลี้ยงสังสรรค์ที่ช่วยให้พยาบาลวิชาชีพได้ผ่อนคลายจากความเครียดและความเหนื่อยล้าจากการทำงาน เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ยังเป็นการส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีขึ้นภายในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ที่จำเป็นต้องทำงานเป็นทีม และอาศัยความร่วมมือภายในทีมสำหรับให้บริการผู้ใช้บริการอย่างมีประสิทธิภาพด้วย เมื่อมีความรู้สึกที่ดีต่อกันหรือมีทัศนคติที่ดีแล้วก็จะเกิดความร่วมมือในการทำงาน และต่างมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น นำไปสู่ความผูกพันต่องานและองค์กรในที่สุด

นอกจากนี้ลักษณะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีความเสี่ยงต่อการได้รับบาดเจ็บทางกล้ามเนื้อและกระดูกมากกว่าอาชีพอื่น ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับภาระงานจำนวนมากและความเครียดที่เกิดขึ้นด้วย ประกอบกับพบว่าความเครียดที่เกิดขึ้นเป็นเพราะภาระงานที่มาก และการมีอิสระในการตัดสินใจที่น้อย ซึ่งหากเป็นเช่นนี้ไปเรื่อย ๆ ก็จะกลายเป็นความเครียดสะสมและเกิดการเจ็บป่วยเรื้อรังได้ ดังนั้นองค์กรจึงควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และสร้างความพึงพอใจแก่พยาบาลวิชาชีพ เช่น การจัดเตรียมทรัพยากรหรืออุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอและพร้อมใช้งาน เป็นต้น รวมถึงการจัดเตรียมอุปกรณ์อื่น ๆ ที่สนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกมากขึ้น นอกจากจะเป็นการรักษาพยาบาลวิชาชีพให้อยู่กับองค์กรแล้วยังเป็นการดึงดูดพยาบาลใหม่ๆ เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรได้ อันเป็นการป้องกันการเกิดภาวะขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพลดลงจากความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้น

บัวแมนด์ (Baumann, 2001, pp.6-7) นอกจากนี้การทำงานพยาบาลวิชาชีพมีโอกาสที่จะประสบกับเหตุการณ์ฉุกเฉินอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งในเหตุการณ์เช่นนี้ทำให้เกิดอาการซึมเศร้าในการทำงานจากการมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ค่อนข้างต่ำกว่าการปฏิบัติงานในสถานการณ์ปกติ ประกอบกับต้องเจรจาหรือประสานงานกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดูแลผู้ใช้บริการในยามฉุกเฉินด้วย ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์ฉุกเฉินจึงมีความเหนื่อยล้าในการทำงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์ปกติที่มีเวลาในการดูแลและพูดคุยกับ

ผู้ใช้บริการมากกว่า และสามารถควบคุมสถานการณ์ในการทำงานได้มากกว่าอีกด้วย เช่นนี้จะช่วยให้ลดความเครียดที่เกิดจากการทำงาน เพิ่มความสามารถในการควบคุมสถานการณ์และลดความเหนื่อยล้าในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ในที่สุด โดยการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ผ่อนคลายหรือเข้าดูแลพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน เช่น พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ประจำอยู่ห้องฉุกเฉิน พยาบาลระดับหัวหน้างานที่ต้องมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมาก เป็นต้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับลักษณะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพการมีสวัสดิการที่เป็นหนึ่งในตัวช่วยของการดูแลคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพจึงมีความสำคัญ โดยการจัดสวัสดิการที่ตรงต่อความต้องการนั้นจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงและสร้างความพึงพอใจแก่พยาบาลวิชาชีพด้วย อีกทั้งการจัดสวัสดิการในปัจจุบันต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและควรมีการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือไปจากกฎหมายด้วย เพื่อเพิ่มการคุ้มครองที่ครอบคลุมคุณภาพชีวิตชีวิตทั้งในแง่ของการส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาให้แก่พยาบาลวิชาชีพ โดยสรุปคือนายจ้างจะกำหนดสวัสดิการพื้นฐานเพื่อคุ้มครองพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นสวัสดิการหลักและมีการจัดสวัสดิการยืดหยุ่นให้พยาบาลวิชาชีพเลือกสวัสดิการอื่นได้ตามงบประมาณที่กำหนดไว้ ได้แก่ สิทธิประโยชน์ที่มิใช่ตัวเงิน สิทธิประโยชน์สำหรับผู้บริหารระดับสูง การประกันสุขภาพ บริการเสริมเพื่อเกษียณอายุ เป็นต้น

6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจุบันนักวิชาการที่ศึกษาด้านองค์การและการบริหารงานตามแนวพฤติกรรมศาสตร์ได้หันมาให้ความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เพราะต่างก็มีแนวคิดว่าความสุขและความพึงพอใจของบุคคลในองค์การ จะนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์การก็เป็นแนวความคิดหนึ่งที่ได้มีการศึกษาวิจัยกันมากขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อต้องการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การมีความผูกพัน และมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การตลอดไป

6.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) หมายถึง ระดับความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อนายจ้างของเขา อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer) (อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม, 2553, หน้า 1-18) เสนอความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

1. ความผูกพันความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้น เพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ ซึ่งแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

ความผูกพันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์การ ถ้าพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเขาจะเป็นสมาชิกในองค์การนั้นต่อไป อย่างไรก็ตามพบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ มีจำนวนมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

โมเดลของความผูกพันในงาน (Model of Work commitment) มอร์โรล์ (Morrow) ได้พัฒนาโมเดลของความผูกพันในงาน ซึ่งประกอบด้วย

1. หลักจริยธรรมในงาน (Work ethic)
2. ความผูกพันต่ออาชีพ (Occupational commitment)
3. ความผูกพันต่อองค์การอย่างต่อเนื่อง (Continuance organizational commitment)
4. ความผูกพันด้านความรู้สึกที่มีต่อองค์การ (Affection organization commitment)
5. ความเกี่ยวข้องในงาน (Job involvement)

บุคคลในบางอาชีพจะมีความผูกพันในงานสูง อาจมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ เช่น ผู้ประกอบอาชีพพยาบาลจะมีความพร้อมจะเปลี่ยนนายจ้าง แต่ยังอยู่ในขอบเขตของอาชีพพยาบาล ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การสูง แต่มีความผูกพันในงานต่ำบุคคลนั้นจะย่อมรับได้กับการเปลี่ยนหน้าที่ หรือเปลี่ยนงานโดยยังอยู่ในที่ทำงานเดิม ส่วนพนักงานในระดับบริหารมืออาชีพจะมีระดับความเกี่ยวข้องในงานความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง เมเยอร์ และอัลเลน (Meyer & Alien, 1997, p.18) สรุปว่า พนักงานจะมีระดับความรู้สึกผูกพันในงานความผูกพันต่อองค์การ ความผูกพันต่ออาชีพที่แตกต่างกัน ระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์สูงจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

สเตียร์ (Steers, 1977, p.46) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ (Organization commitment) ไว้ว่าเป็นลักษณะที่บุคคลมีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นต่อองค์การที่เป็นสมาชิกอยู่ โดยการแสดงตนว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การนั้น โดยมีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมต่อองค์การ มีความตั้งใจจะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การ

นอกจากนี้ยังให้ความสนใจในการศึกษาเจตคติที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน (Work related behavior) โดยศึกษาพฤติกรรมการทำงาน 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Job involvement) เป็นลักษณะที่บุคคลแสดงให้เห็นถึงความสนใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายไม่ได้หมายความว่าบุคคลที่สนใจทำงานจะมีความสุขหรือความพึงพอใจต่องานนั้น หมายถึง ความรับผิดชอบที่บุคคลมีต่องาน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายถูกต้องและมีมาตรฐานสูง

2. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) เป็นลักษณะที่บุคคลมีความสุข หรือมีความพอใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย

3. ความผูกพันต่อองค์การ (Organization commitment) เป็นลักษณะที่บุคคลมีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นต่อองค์การ แสดงตนว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ มีความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์การ มีความตั้งใจ ทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

กล่าวโดยสรุป สเตียร์ (Steers, 1977, p.46) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ โดยเน้นด้านเจตคติเขาเชื่อว่าในบริบทสังคมการทำงาน เจตคติของบุคคลต่องานมีพื้นฐานของข้อมูล มิใช่เกิดขึ้นเองภายในตัวบุคคล จากการรวบรวมงานวิจัยที่ผ่านมาเขาได้นำเสนอที่มาความผูกพันต่อองค์การ 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความรู้สึกจากองค์การ

6.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นสิ่งมีความสำคัญเพื่อความอยู่รอดและมีประสิทธิผลขององค์การ หากพนักงานในองค์การมีความผูกพันสูง ก็จะนำพาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

สเตียร์ (Steers, 1977, p.46) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญและสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก ของสมาชิกองค์การได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่องของความพึงพอในงาน กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือในแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น เนื่องจากเหตุนี้ความผูกพันต่อองค์การจึงเน้นความผูกมัดของบุคคลต่อองค์การ รวมทั้งเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ขณะที่ความพึงพอใจในงานที่เน้นสภาพแวดล้อมของงานใดงานหนึ่ง โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติ

2. ความผูกพันต่อองค์การ ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่เหตุการณ์ชั่วคราวนั้น อาจจะไม่มีผลกระทบต่อความผูกมัดของบุคคลที่มีต่อองค์การ โดยส่วนรวมหลักฐานการศึกษาตามระยะเวลา (Longitudinal study) สนับสนุนแนวความคิดนี้

ชาญวุฒิ บุญชม (2553, หน้า 13) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญดังนี้

1. สามารถใช้ทำนายการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกขององค์การได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน

2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การนั้นเอง

3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคลองกับเป้าหมายขององค์การ เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์การและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การ

5. ช่วยขจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนมากนั้นเอง

6. เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิผลขององค์การ อีกทั้งยังเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน หากพนักงานมีความผูกพันกับองค์การแล้ว จะสามารถส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าได้ต่อไป

6.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการกลายท่านให้ความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และพบว่ายังไม่มีแบบจำลองใดที่ชี้ชัดว่า อะไรคือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ โดยมองว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การต่างกันไป ดังนี้

สเตียร์ (Steers, 1977, p.96) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การ พบว่ามีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ฯลฯ

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่มีคุณค่าความประจักษ์ในงาน (Task identity) ความหลากหลายในงาน (Variety) งานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น (Social interactions)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรับรู้ต่อการทำงานในองค์การที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ (Group attitude) การพึ่งพาได้จากองค์การ (Organization dependability) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ (Personal importance)

เมเยอร์ และอัลเลน (Meyer & Allen, 1997, p.68) กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีปัจจัยที่ ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านต่างกัน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจจะลาออก

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงานและความท้าทายของงาน

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์การและการมีส่วนร่วมในการบริหาร

ทอม และจิม (Tom & Jim) (อ้างถึงใน วารุณี แดบสูงเนิน, 2554, หน้า 24) ได้กล่าวถึง 5 ปัจจัยสำหรับการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยด้านงาน (Career) องค์กรต้องคัดเลือกพนักงานที่มีความชอบในงานที่ทำและต้องสามารถทำให้พนักงานเห็นถึงความเติบโตในสายอาชีพนั้น ๆ รวมถึงถ้าพนักงานอยากเติบโตในสายอาชีพจะต้องทำอย่างไรบ้าง สิ่งเหล่านี้ถ้าองค์กรมีความชัดเจนพนักงานจะรู้สึกว่าทำงานแล้วมีความมั่นคง และมีโอกาสเติบโตได้ ความทุ่มเทอยากสร้างผลงานก็จะเกิดขึ้น

2. ปัจจัยด้านสังคมภายในองค์กร (Social) องค์กรต้องทำให้พนักงานรู้สึกถึงการมีสังคมที่ดีมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำงานกันเป็นทีม มีหัวหน้าที่ดี มีความเข้าใจลูกน้อง มีกิจกรรมร่วมกันสำหรับสร้างสังคม และทีมงานที่ดี สิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสุขใจ ถ้าองค์กรสามารถสร้างสิ่งเหล่านี้ได้ พนักงานก็จะรู้สึกถึงความสุขในการทำงาน

3. ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (Financial) องค์กรจะต้องมีระบบการบริหารค่าตอบแทนที่แข่งขันได้ กล่าวคือ มีค่าตอบแทนที่ไม่มาก หรือไม่น้อยเกินไป ทำให้พนักงานไม่กังวลเรื่องของค่าตอบแทน เพราะองค์กรจ่ายในระดับที่แข่งขันได้ นอกจากค่าตอบแทนยังรวมถึงเรื่องของสวัสดิการต่าง ๆ ด้วย ถ้าพนักงานรู้สึกว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการของบริษัทอยู่ในเกณฑ์ที่แข่งขันได้ รวมทั้งระบบการให้รางวัลตอบแทนมีความเป็นธรรม พนักงานก็จะยินดีทุ่มเททำงานให้องค์กรมากขึ้น

4. ปัจจัยด้านสุขภาพกายและใจ (Physical) ในการสร้างความรู้สึกผูกพันองค์กรควรสร้าง Work-Life Balance ให้เกิดขึ้นในเรื่องของเวลาการทำงานที่มีความยืดหยุ่น การให้เวลากับพนักงานในการใช้ชีวิตส่วนตัว เพื่อพัฒนาสุขภาพกายและจิตใจ เวลาสำหรับครอบครัว โดยสนับสนุนให้พนักงานสามารถทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล

5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร (Community) องค์กรควรสร้างความปลอดภัยในการทำงานทั้งร่างกายและจิตใจ วัฒนธรรมขององค์กร ภาวะผู้นำของตัวผู้นำองค์กร

ฮันส์ ชอลโก้ และวู้ด (Hunt Chonko & Wood, 1985, p.247) ได้สรุปว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้แก่

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ การศึกษารายได้ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

2. การลงทุนของตัวบุคคลว่าเกิดจากระดับความคาดหวังของพนักงานในผลตอบแทนที่ได้จากความจงรักภักดีในองค์การ จากเหตุผลดังกล่าวบุคคลจึงทุ่มเทให้กับองค์การเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ที่จะได้จากองค์การในภายภาคหน้า

3. ความคาดหวังต่อปัจจัยทางสังคม หมายถึง ระดับความคาดหวังที่เกิดจากการที่พนักงานเก็บรวบรวมข้อมูลขององค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์ในที่งานเดิม ซึ่งผลจากการเปรียบเทียบนี้มักจะนำไปสู่ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์การใหม่และต่อความผูกพันต่อองค์การตามลำดับ

4. พฤติกรรมการหางาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคคลได้ใช้ไปกับการหางาน จำนวนของใบสมัครที่ส่งจำนวนครั้งของการที่ได้รับสัมภาษณ์เข้าทำงาน

5. ความสัมพันธ์ในงานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานทีมงาน หัวหน้างานตลอดจนผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ที่เกิดจากการได้มาทำงานร่วมกัน

6. คุณลักษณะของงาน โดยทั่วไปแล้วคุณลักษณะของงานจะถูกกำหนดโดยความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของแต่ละบุคคล ประกอบไปด้วย 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ได้แก่ เพศ อายุการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นต้น 2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristics) เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย เป็นงานที่มีคุณค่ามีอิสระในการทำงานความหลากหลายในงาน เป็นต้น 3) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) หรือผลจากการทำงานทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ การพึ่งพาได้จากองค์การความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

กัลยา กังสนันท์ และวิภาวรรณ กลิ่นหอม (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขตพื้นที่ 1 จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขตพื้นที่ 1 จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.58) โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อยคือ ด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านกาย และด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพได้แก่ อายุ รายได้ สัมพันธภาพในครอบครัว และภาระหนี้สิน ปัจจัยจากงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพที่ทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการบริหารงาน ด้านความสมดุลของชีวิตกับงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านความเครียด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมเกียรติ ทองเล็ก (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานระบาดวิทยา ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 78 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ค่าเฉลี่ย

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ (ลักษณะงาน) และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (บรรยากาศองค์การ) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ระบาดวิทยาอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 47.1ปัญหาอุปสรรคและความต้องการช่วยเหลือในการทำงานของเจ้าหน้าที่ระบาดวิทยาในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว พบว่าเจ้าหน้าที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีสถานภาพ ตำแหน่ง และความก้าวหน้า ความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อเสนอแนะ เชิงนโยบาย การกำหนดเงินเดือนและค่าตอบแทน ควรปรับปรุง โดยเปรียบเทียบจากอัตรา ค่าครองชีพปัจจุบัน ให้ความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาโครงสร้าง ปรับปรุงสถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน ควรมีแผนพัฒนาบุคลากร ระยะสั้น ระยะยาว และผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ที่หลากหลาย

อุลัยวรรณ พงศ์ณภัทรสกุล (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\overline{X}$ = 3.66, S.D. = 0.54) พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุและสถานภาพสมรส แต่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาและตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงานงาน พบว่า มีความแตกต่างเฉพาะรายด้าน และพยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามปัจจัยด้านองค์การได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการบริหารจัดการ ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทาง สำหรับผู้บริหารเพื่อพิจารณาเรื่องการปรับค่าตอบแทนสำหรับพยาบาลวิชาชีพ รวมถึงการปรับปรุงด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพการจัดหาห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหารและขยายห้องปฏิบัติงานให้เหมาะสมต่อการให้บริการในสภาวะที่มีผู้ใช้บริการเพิ่มขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพให้ดีขึ้น และรักษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

จิรนันท์ ศรีจริต (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่ จำนวน 205 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้าพยาบาล และหัวหน้างานการพยาบาลผู้ป่วยแต่ละ

กลุ่มงาน โดยใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสร้างขึ้นตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีองค์ประกอบในคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ร่วมกันและแสดงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม/ การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสถานที่ทำงานที่คำนึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคล และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านจังหวะชีวิต และระดับคุณภาพชีวิต การทำงานอยู่ในระดับต่ำได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ขนาดขององค์กร/แผนกที่ปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงลบ อย่างมีนัยสำคัญที่ (p-value = 0.004) (Beta= -0.208 R = 0.043)

สุทธิดา สุดจิตร์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลกลาง ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลางมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัย 8 ประการ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร 5) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร 6) การเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) การทำงานที่มีความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เปมิกา โพธิสกุล (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลางความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน การเพิ่มคุณค่างาน และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ บรรยากาศองค์การ ซึ่งสามารถอธิบายการผันแปรของคุณภาพชีวิตการ ทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานได้ถึงร้อยละ 77.90

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 99.4 มีอายุระหว่าง 31-39 ปีอายุการทำงาน 1-3 ปีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 82.2 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39 ศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.43, S.D. = 0.69) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมากเป็นอันดับแรกคือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{x}$ = 3.75, S.D. = 0.64) รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{x}$ = 3.57, S.D. = 0.67) และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x}$ = 3.56, S.D. = 0.69) ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตปานกลางและ เป็นอันดับท้ายสุดคือ ด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{x}$ = 3.09, S.D. = 0.67)

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สมิทธ์ และ มิทรี (Smith & Mitry, 1981, Abstract) ศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพการทำงานของพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับขนาดโรงพยาบาล พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดใหญ่จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดเล็ก เนื่องจากบรรยากาศในองค์กรขนาดใหญ่มีการบริหารงานที่ซับซ้อน มีขั้นตอนในการทำงานมากและระบบของการติดต่อสื่อสารที่ค่อนข้างล่าช้า ทำให้พยาบาลมีความเครียดในระดับสูง

ซูซาน (Suzane) (อ้างถึงใน ขวัญตา พระธาตุ, 2554, หน้า 56) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน และลักษณะงานที่หนักเกินไป สำหรับอาชีพผู้บริหารช่วยเหลือดูแลถึงบ้าน เป็นการทบทวนวรรณกรรม และข้อเสนอสำหรับโมเดล พบว่า โมเดลที่มีเป้าหมายจะมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเน้นในเรื่องคุณลักษณะของงาน และสภาพในการทำงานเป็นสำคัญ ซึ่งตะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน

เซลมิ (Salemi) (อ้างถึงใน สมเกียรติ ทองเล็ก, 2556, หน้า 49) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอิหร่าน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง โดยชี้ให้เห็นว่าพวกเขามีคุณภาพชีวิตที่ดีพอสมควร โดยด้านสุขภาพร่างกายอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านปัญหาสุขภาพสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับต่ำ การทดสอบ X2 จะไม่แสดงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างตัวชี้วัด QOL และปัจจัยต่าง ๆ เช่น ประสบการณ์การทำงาน เพศ ตำแหน่งงาน และกลุ่มผู้ป่วย เราพบ ผลจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้บริหารสามารถนำไปปรับปรุง QOL ของพยาบาลได้ แลพะยังเป็นการการสร้างฐานข้อมูล QOL สำหรับพยาบาลในอิหร่านที่สามารถวางแผนบุคลากรในอนาคตได้

โมราดิ (Moradi) (อ้างถึงใน จินตนา นาคพิน, 2552, หน้า 45) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลคาซาน ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ60 ของพยาบาลรายงานว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางในขณะที่ ร้อยละ37.1 และ ร้อยละ2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่พึงประสงค์และดีขึ้นตามลำดับ พยาบาลที่มีระดับกรศึกษาในระดับสูงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าในระดับที่ต่ำกว่า พบความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทโรงพยาบาลที่มีคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน ($P < 0.05$) ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่มีสถานภาพการทำงาน ($P = 0.061$) เงินเดือน ($P = 0.052$) อายุเพศ และสถานภาพสมรส ($P > 0.05$)

อัมเมอรี (Ameri) (อ้างถึงใน เปมิกา โพธิสกุล, 2556, หน้า 58) ได้ศึกษา ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์ในเมืองแบกแดดประเทศอิรัก ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในระดับน้อย ถึงน้อยที่สุด พยาบาลที่มีช่วงอายุ 40-50 มีคุณภาพชีวิตในระดับต่ำ ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลชายมีคุณภาพชีวิตในระดับสูงกว่าพยาบาลหญิง และพยาบาลที่แต่งงานแล้วมีแนวโน้มที่จะมีคุณภาพชีวิตในระดับต่ำกว่าพยาบาลที่ไม่ได้แต่งงาน เพศ และอายุ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

8. สรุปสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ตาราง 3 สรุปสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

แนวคิดนักวิชาการ	Walton	Drafke & Kossen	Kast & Rosenzeing	Huseand Cummings	Lewin	คะแนน
1. ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	✓	✓	✓	✓	✓	5

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 3 (ต่อ)

แนวคิดนักวิชาการ	Walton	Drafke & Kossen	Kast & Rosenzeing	Huseand Cummings	Lewin	คะแนน
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	✓	✓	✓	✓		4
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	✓			✓	✓	3
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	✓	✓		✓	✓	4
7. ด้านสิทธิส่วนบุคคลจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม	✓	✓		✓		3
8.ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	✓		✓	✓		3

จากตาราง 3 สรุปสังเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของนักวิชาการ 5 ท่านผู้วิจัยได้นำเอาเกณฑ์การชี้วัดคุณภาพชีวิตของ เวลตัน ริชาร์ด อี (Walton Richard E., 1973, pp.20-23) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วยด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมและด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 4 สรุปสังเคราะห์ แนวคิดเกี่ยวกับขอบเขตการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดนักวิชาการ	Clark	เพ็ญศรี วายวานนท์	พยนต์ เอี่ยมสำอาง	อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์	คะแนน
1.ด้านบุคคล	✓	✓	✓	✓	4
2.ด้านสวัสดิการ	✓	✓	✓	✓	4
3.ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร	✓	✓	✓	✓	4

จากตาราง 4 สรุปสังเคราะห์ขอบเขตการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของนักวิชาการ 4 ท่าน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของนักวิชากรทั้ง 4 ท่าน มาเป็นกรอบแนวคิด ในการศึกษาขอบเขตการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ด้านบุคคล ด้านสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับองค์กร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง มีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอรายระเอียดการดำเนินการวิจัยเรียงตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงพยาบาลของรัฐในจังหวัดอ่างทอง จำนวน 2,400 คน ประกอบด้วย

ตาราง 5 แสดงจำนวนประชากรของบุคลากรในโรงพยาบาลของรัฐในจังหวัดอ่างทอง

ประชากร	จำนวน(คน)
ข้าราชการ	1,027
ลูกจ้างประจำ	245
พนักงานราชการ	162
พนักงานกระทรวง	511
ลูกจ้างชั่วคราว	455
รวม	2,400

ที่มา : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง, 2562, หน้า 29

สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย บุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำนวน 331 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610)

ตาราง 6 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในโรงพยาบาลของรัฐจังหวัดอ่างทองรวมทั้งหมด 7 แห่ง รายละเอียดดังนี้

ประเภทของผู้บุคลากร	จำนวน (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ข้าราชการ	1,027	148
ลูกจ้างประจำ	245	36
พนักงานราชการ	162	24
พนักงานกระทรวง	511	74
ลูกจ้างชั่วคราว	455	49
รวม	2,400	331

ที่มา : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง, 2562, หน้า 29

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) บุคคลากรงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพการสมรส อายุงาน ตำแหน่งงาน เป็นลักษณะของคำถามที่มีคำตอบให้เลือกตอบหลายคำตอบ (Multiple Choice Question) แต่เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว (Check list)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบไปด้วย ด้านบุคคล ด้านสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับองค์กรเป็นแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Close ended question) มีลักษณะรูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating

scale) จำนวน 31 ข้อ ประยุกต์ตามแนวทางของลิเคิร์ท และได้กำหนดค่าของคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด
4 คะแนน หมายถึง ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาก
3 คะแนน หมายถึง ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ปานกลาง
2 คะแนน หมายถึง ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์น้อย
1 คะแนน หมายถึง ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์น้อยที่สุด

การให้คะแนนและตีความหมายคะแนน

คำตอบที่ได้จากเครื่องมือแต่ละคำตอบ มีเกณฑ์การให้คะแนนแตกต่างกันตามลักษณะของเครื่องมือโดยในเรื่องของระดับการตัดสินใจ มีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, หน้า 75)

$$\text{ระดับค่าเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

ซึ่งทำให้ได้เกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.20 - 5.00 หมายถึง ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.40 - 4.19 หมายถึง ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาก
ค่าเฉลี่ย 2.60 - 3.39 หมายถึง ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.80 - 2.59 หมายถึง ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.79 หมายถึง ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Close ended question) มีลักษณะรูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 30 ข้อ ประยุกต์ตามแนวทางของลิเคิร์ท และได้กำหนดค่าของคะแนนของช่วง น้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด
4 คะแนน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มาก
3 คะแนน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง
2 คะแนน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย
1 คะแนน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด

การให้คะแนนและตีความหมายคะแนน

คำตอบที่ได้จากเครื่องมือแต่ละคำตอบ มีเกณฑ์การให้คะแนนแตกต่างกันตามลักษณะของเครื่องมือโดยในเรื่องของระดับการตัดสินใจ มีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, หน้า 75)

$$\text{ระดับค่าเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

ซึ่งทำให้ได้เกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.20 - 5.00 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.40 - 4.19 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาก
ค่าเฉลี่ย 2.60 - 3.39 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.80 - 2.59 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.79 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงานงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง เป็นแบบปลายเปิด

3. การทดสอบเครื่องมือ

แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างมาจากกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยศึกษาจากเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วนำความรู้ และข้อมูลที่ได้สร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีการทดสอบเครื่องมือดังนี้

สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่อกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุงให้เหมาะสมตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

3.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านเพื่อพิจารณา ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องเหมาะสม ความครอบคลุม และให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามนั้นกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่มีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป (สันติ บุญภิรมย์, 2557, หน้า 94-97) โดยใช้เกณฑ์ในการการตรวจสอบคือ

+ 1	เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามลักษณะพฤติกรรมที่ต้องการ
0	เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามลักษณะพฤติกรรมที่ต้องการ
- 1	เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตรงตามลักษณะพฤติกรรมที่ ต้องการ

คัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เพื่อนำไปสร้างแบบสอบถาม ต่อไปถ้าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ข้อคำถามนั้นต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข หรือ ตัดทิ้งเพื่อให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้นตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ สำหรับความสอดคล้อง ของแบบสอบถามทุกข้อมีค่า 0.50-1.00 ซึ่งสามารถใช้ได้ทุกข้อ แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

สูตรการหาค่า IOC $= \frac{[\sum R]}{N}$

โดยกำหนดให้

I.O.C. แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนกรรมการผู้เชี่ยวชาญ

แทนค่า IOC $= \frac{44.40}{55} = 0.81$

และผลจากการวิเคราะห์เครื่องมือ (แบบสอบถาม) ของผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย IOC คือ ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ ค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC , Index of Item Objective Congruence) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทองโดยรวม คือ 0.81

3.2 หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามไปทำการทดลอง (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน จำนวน 30 ชุด ก่อนเก็บข้อมูลจริง เพื่อนำกลับมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามและนำผลของข้อมูลที่ได้เฉพาะที่มีการวัดมาตราส่วน ประมาณค่ามาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ตามแนวคิด ของครอนบาช (Cronbach, 1970, p. 161)

ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient : α) คือ .972

3.3 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ถึง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง เพื่ออนุญาตให้บุคลากรของโรงพยาบาล ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากคลากรของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ทั้งหมด 331 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามทำการทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับที่จะทำการศึกษา จำนวน 30 ชุด ที่โรงพยาบาลสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

เมื่อได้รับข้อมูลทั้ง 2 ส่วน คือส่วนที่ 2 แล้ว ผู้วิจัยได้นำมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ และติดตามแบบสอบถามส่วนที่ 1 ตามลำดับเพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

5.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยตัวอย่าง (Mean sample) ค่าเฉลี่ย หรือ ค่ามัชฉิมเลขคณิต (Arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้การอธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่า t-test ใช้ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศ กับ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

5.3 การทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ใช้ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีของ LSD (Fisher's least-significant different) การทดสอบค่าสหสัมพันธ์ (Multiple correlation)

5.4 การทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์การสัมประสิทธิ์ โดยใช้สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's moment correlation analysis) สำหรับทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง สำหรับการนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ มาแปรผลในรูปของความสัมพันธ์นั้น ใช้เกณฑ์ดังนี้ คือ ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่ถ้าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์มีค่าไม่เท่ากับ 0 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน โดยที่ทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทางลบ แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความ สัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผัน (จิณณรัตน์ วราบุญนาคภิรมย์, 2558, หน้า 30) สำหรับการพิจารณาระดับความสัมพันธ์ พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ดังนี้ คือ

ค่าสหสัมพันธ์	.01-.20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก
ค่าสหสัมพันธ์	.21-.40	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าสหสัมพันธ์	.41-.60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสหสัมพันธ์	.61-.75	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสหสัมพันธ์	.76-.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสหสัมพันธ์	.91-1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทองผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบายแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

ตอนที่ 2 ระดับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทองผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง แสดงผลดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามตัวแปรเพศ (n = 331)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	46	13.90
หญิง	285	86.10
2. อายุ		
20 - 30 ปี	72	21.80
31 - 40 ปี	81	24.50
41 - 50 ปี	109	32.90
51 - 60 ปี	68	2.50
มากกว่า 60 ปีขึ้นไป	1	.30
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	79	23.90
ปริญญาตรี	223	67.40
ปริญญาโท	29	8.80
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	36	1.90
10,001 – 20,000 บาท	82	24.80
20,001 – 30,000 บาท	50	15.10
30,001 – 40,000 บาท	71	21.50
40,000 บาท ขึ้นไป	92	27.80

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 7 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. สถานภาพ		
โสด	117	35.30
สมรส	181	54.70
หย่าร้าง	33	1.00
6. อายุงาน		
ต่ำกว่า 3 ปี	35	1.60
มากกว่า 3-8 ปี	52	15.70
มากกว่า 9-12 ปี	31	9.40
มากกว่า 12 ปี ขึ้นไป	213	64.40
7. ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	223	67.40
ลูกจ้างประจำ	16	4.80
พนักงานราชการ	5	1.50
พนักงานกระทรวง	56	16.90
ลูกจ้างชั่วคราว	31	9.40

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 86.10 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90

อายุมากที่สุด คือ 41-50 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 รองลงมา คือ 31-40 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 และน้อยที่สุด คือ มากกว่า 60 ปี ขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ .30

ระดับการศึกษา มากที่สุด คือ ปริญญาตรี จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 67.40 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 และน้อยที่สุด คือ ปริญญาโท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากที่สุด คือ ตั้งแต่ 40,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 รองลงมา คือ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90

สถานะภาพ มากที่สุด คือ สมรส จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20 รองลงมา คือ โสด จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 และน้อยที่สุด คือ หย่าร้าง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00

อายุงาน มากที่สุด คือ มากกว่า 12 ปี ขึ้นไป จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 รองลงมา คือ มากกว่า 3 – 8 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 และน้อยที่สุด คือ มากกว่า 9 – 12 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40

ตำแหน่งงาน มากที่สุด คือ ข้าราชการ จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 67.40 รองลงมา คือ พนักงงานกระทรวง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 น้อยที่สุด คือ พนักงานราชการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50

ตอนที่ 2 ระดับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ภาพรวมและรายด้าน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร และ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ปรากฏผลการวิเคราะห์ แสดงดังตาราง 8-20

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร ระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านบุคคล

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ผู้บริหารมีการวิเคราะห์งานทำให้ทราบว่ากำลังคนที่ต้องการมีคุณสมบัติและสมรรถนะเพื่อที่จะนำไป สรรหาและคัดเลือกบุคคลต่อไป	4.10	.530	มาก
โรงพยาบาลมีการสรรหาบุคคลทั้งภายในและ ภายนอกเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง	4.28	.870	มากที่สุด
โรงพยาบาลมีเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้	3.90	.860	มาก
โรงพยาบาลส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร	3.91	.700	มาก
โรงพยาบาลมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความ เหมาะสมกับตำแหน่งและสายงาน มีความ ยุติธรรม เที่ยงตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้	4.18	.780	มาก
รวม	4.07	.750	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.07, S.D. = .750) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงพยาบาลมีการสรรหาบุคคลทั้งภายในและภายนอกเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง ($\bar{x}$= 4.28, S.D. = .870) รองลงมา คือ โรงพยาบาลมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและสายงานมีความยุติธรรมเที่ยงตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{x}$= 4.18, S.D. = .780) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงพยาบาลมีเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ ($\bar{x}$ = 3.90, S.D. = .860) ตามลำดับ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านสวัสดิการ

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
โรงพยาบาลมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการกำหนดและจ่ายค่าตอบแทนให้แต่ละสายงาน	3.92	.770	มาก
โรงพยาบาลจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสม กับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์	3.86	.470	มาก
ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	4.07	.770	มาก
รู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์ เช่น การประกันสุขภาพ การลาหยุดแผนการศึกษา ฯลฯ	3.95	.570	มาก
ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์สามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้	3.95	.910	มาก
รวม	3.95	.700	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยระดับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.95, S.D. = .700) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{x}$= 4.07, S.D. = .770) รองลงมา คือ มีรู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์ เช่น การประกันสุขภาพ การลาหยุดแผนการศึกษา ฯลฯ ($\bar{x}$= 3.95, S.D. = .570) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงพยาบาลจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสม กับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ($\bar{x}$= 3.86, S.D. = .470) ตามลำดับ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
โรงพยาบาลมีการรับเรื่องร้องทุกข์ การตรวจสอบหาข้อเท็จจริงและการสอบวินัย ที่เป็นธรรมและหาทางแก้ไขในเรื่องที่บุคลากรร้องทุกข์	4.19	.810	มาก
มีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรแห่งนี้	3.92	.890	มาก
โรงพยาบาลให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็น โดยผ่านตู้แสดงความคิดเห็นเมื่อเกิดปัญหาในองค์กร	3.92	.810	มาก
โรงพยาบาลมีการกำหนดบทลงโทษของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน เมื่อบุคลากรทำผิดระเบียบขององค์กร	3.93	.820	มาก
โรงพยาบาลมีวิธีการที่จะระงับข้อขัดแย้งในองค์กรที่ใช้ต่อบุคคลในระดับต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย	3.93	.910	มาก
รวม	3.98	.850	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยระดับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.98, S.D. = .850) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงพยาบาลมีการรับเรื่องร้องทุกข์ การตรวจสอบหาข้อเท็จจริงและการสอบวินัย ที่เป็นธรรมและหาทางแก้ไขในเรื่องที่บุคลากรร้องทุกข์ ($\bar{x}$ = 4.19, S.D. = .810) รองลงมา คือ โรงพยาบาลมีการกำหนดบทลงโทษของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน เมื่อบุคลากรทำผิดระเบียบขององค์กร ($\bar{x}$= 3.93, S.D. = .820) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรแห่งนี้ ($\bar{x}$ = 3.92, S.D. = .890) ตามลำดับ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร ระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โดยรวม

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร โดยรวม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านบุคคล	4.07	.750	มาก
2. ด้านสวัสดิการ	3.95	.700	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร	3.98	.850	มาก
รวม	4.00	.770	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกระดับ ($\bar{x}$ = 4.00, S.D. = .770) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรด้านบุคคล ($\bar{x}$ = 4.07, S.D. = .750) รองลงมา คือ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับองค์กร ($\bar{x}$ = 3.98, S.D. = .850) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรด้านสวัสดิการ ($\bar{x}$ = 3.95, S.D. = .700) ตามลำดับ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
พอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับ	4.19	.810	มาก
ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	3.92	.890	มาก
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.92	.810	มาก
คิดว่าเงินอัตราค่าล่วงเวลามีความเหมาะสม	3.93	.820	มาก
ได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับบุคลากรโรงพยาบาล อื่น ๆ	3.93	.910	มาก
รวม	3.98	.850	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.98, S.D. = .850) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับ ($\bar{x}$ = 4.19, S.D. = .810) รองลงมา คือ คิดว่าเงินอัตราค่าล่วงเวลามีความเหมาะสม ($\bar{x}$ = 3.93, S.D. = .820) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x}$= 3.92, S.D. = .890) ตามลำดับ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
เชื่อมั่นในระบบการรักษาความปลอดภัยของโรงพยาบาล	3.95	.820	มาก
เชื่อมั่นในระบบการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาลของท่าน	4.01	.890	มาก
โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานมีการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการทำงานที่ปลอดภัย	4.07	.690	มาก
โรงพยาบาลไม่มีเสียงดังรบกวนการทำงาน	4.33	.610	มากที่สุด
โรงพยาบาลมีแสงสว่างเพียงพอไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.96	.500	มาก
รวม	4.06	.700	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.06, S.D. = .700) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงพยาบาลไม่มีเสียงดังรบกวนการทำงาน ($\bar{x}$ = 4.33, S.D. = .610) รองลงมา คือ โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานมีการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการทำงานที่ปลอดภัย ($\bar{x}$ = 4.07, S.D. = .690) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เชื่อมั่นในระบบการรักษาความปลอดภัยของโรงพยาบาล ($\bar{x}$ = 3.95, S.D. = .820) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
บุคลากรโรงพยาบาลมีสิทธิได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น	4.01	1.140	มาก
ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	3.62	.840	มาก
ได้รับการสนับสนุนจากโรงพยาบาลให้ได้รับการฝึกอบรม	4.26	.750	มากที่สุด
ปฏิบัติงานได้ตรงความรู้ความสามารถของตนเอง	3.99	.710	มาก
โรงพยาบาลมีห้องสมุด มีอินเตอร์เน็ต เป็นแหล่งค้นคว้าความรู้ข้อมูลข่าวสารได้สะดวก	4.23	.840	มากที่สุด
รวม	4.02	.860	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = .860) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับการสนับสนุนจากโรงพยาบาลให้ได้รับการฝึกอบรม ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = .750) รองลงมา คือ โรงพยาบาลมีห้องสมุด มีอินเตอร์เน็ต เป็นแหล่งค้นคว้าความรู้ข้อมูลข่าวสารได้สะดวก ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = .840) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ($\bar{X}$ = 3.62, S.D. = .840)

ปณิธานวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
โรงพยาบาลมีการกำหนดหน้าที่ตามลำดับขั้นเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.03	.740	มาก
ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น	4.15	.790	มาก
รู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.20	.750	มากที่สุด
การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งจากความรู้ความสามารถ	4.09	.960	มาก
มีโอกาสที่จะได้รับการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถ มากขึ้นมีความรับผิดชอบมากขึ้น	4.01	.640	มาก
รวม	4.10	.780	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ปัจจัยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.10, S.D. = .780) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{x}$ = 4.20, S.D. = .750) รองลงมา คือ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น ($\bar{x}$ = 4.37, S.D. = .690) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีโอกาสที่จะได้รับการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถ มากขึ้นมีความรับผิดชอบมากขึ้น($\bar{x}$ = 4.01, S.D. = .640) ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปฏิบัติงานในบรรยากาศที่เอื้อต่อการเป็นมิตร	4.06	.830	มาก
สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่านโดยไม่มีปัญหา	4.08	.610	มาก
เมื่อเกิดปัญหาได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	4.11	.840	มาก
โรงพยาบาลมีกิจกรรมนอกเหนือจากการทำงานร่วมกันเสมอๆ เช่น การแข่งขันกีฬา	3.92	.780	มาก
การแบ่งงานกันทำภายในหน่วยงานนี้มีการดำเนินการอย่างเหมาะสมและเท่าเทียม	4.20	.680	มากที่สุด
รวม	4.07	.750	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ปัจจัยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = .750) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การแบ่งงานกันทำภายในหน่วยงานนี้มีการดำเนินการอย่างเหมาะสมและเท่าเทียม ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = .680) รองลงมา คือ เมื่อเกิดปัญหาได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.11, S.D. = .840) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีโรงพยาบาลมีกิจกรรมนอกเหนือจากการทำงานร่วมกันเสมอๆ เช่น การแข่งขันกีฬา ($\bar{X}$= 3.92, S.D. = .780) ตามลำดับ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
หน่วยงานมีการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน	4.30	.560	มากที่สุด
หน่วยงานมีการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน	4.07	.710	มาก
ทุกคนในหน่วยงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเพื่อปรับปรุงในการทำงาน	4.04	.550	มาก
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังเสียงของคนส่วนใหญ่	4.11	.720	มาก
ผู้อาวุโสจะได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน	4.17	.700	มาก
รวม	4.14	.650	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ปัจจัยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.14, S.D. = .650) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานมีการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = .560) รองลงมา คือ ผู้อาวุโสจะได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4137, S.D. = .700) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทุกคนในหน่วยงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเพื่อปรับปรุงในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = .550) ตามลำดับ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปรับวิถีชีวิตที่แตกต่างกันในการทำงานได้เช่น การพักผ่อน การรับประทานอาหาร	3.87	.640	มาก
มีการแบ่งเวลาในการทำงาน กับเวลาที่อยู่ในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	4.24	.700	มากที่สุด
ภาระงานไม่มีผลทำให้เกิดความเจ็บป่วยในด้านร่างกาย	3.82	.930	มาก
ภาระงานไม่มีผลทำให้เกิดความเจ็บป่วยในด้านจิตใจ	4.04	.770	มาก
มีเวลาในการทำกิจกรรมนันทนาการ หรือออกกำลังกาย	3.92	.890	มาก
รวม	3.98	.790	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ปัจจัยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.98, S.D. = .790) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการแบ่งเวลาในการทำงาน กับเวลาที่อยู่ในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.24, S.D. = .700) รองลงมา คือ ภาระงานไม่มีผลทำให้เกิดความเจ็บป่วยในด้านจิตใจ ($\bar{x}$ = 4.04, S.D. = .770) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ภาระงานไม่มีผลทำให้เกิดความเจ็บป่วยในด้านร่างกาย ($\bar{x}$= 3.82, S.D. = .930) ตามลำดับ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
มีความภูมิใจในโรงพยาบาลเพราะเป็นโรงพยาบาลที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	4.22	.610	มากที่สุด
โรงพยาบาลมีการรณรงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกให้มีส่วนร่วมต่อการรับผิดชอบต่อสังคม	4.06	.790	มาก
โรงพยาบาลให้ความสำคัญต่องานบริการโดยมุ่งเน้นความต้องการของผู้รับบริการเป็นสำคัญ	4.12	.590	มาก
ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	4.17	.580	มาก
โรงพยาบาลมีภาพพจน์ที่ดีในสายตาของประชาชน	4.30	.550	มากที่สุด
รวม	4.17	.620	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ปัจจัยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.17, S.D. = .620) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงพยาบาลมีภาพพจน์ที่ดีในสายตาของประชาชน ($\bar{x}$ = 4.30, S.D. = .550) รองลงมา คือ มีความภูมิใจในโรงพยาบาลเพราะเป็นโรงพยาบาลที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{x}$ = 4.22, S.D. = .610) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงพยาบาลมีการรณรงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกให้มีส่วนร่วมต่อการรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{x}$ = 4.06, S.D. = .790) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โดยรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน โดยรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.98	.850	มาก
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.06	.700	มาก
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	4.02	.860	มาก
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	4.10	.780	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	4.07	.750	มาก
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.14	.650	มาก
ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม	3.98	.790	มาก
ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.17	.620	มาก
รวม	4.07	.750	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.07, S.D. = .750) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}$= 4.17, S.D. = .620) รองลงมา คือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = .650) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}$= 3.98, S.D. = .850) และด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม ($\bar{X}$= 3.98, S.D. = .790) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง โดยวิธีทดสอบค่าที (t-test) และ ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way - ANOVA) ด้วย F – test แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบายใต้ดังตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามเพศ

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 46)		หญิง (n = 286)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านบุคคล	3.92	.510	3.95	.488	-.447	.667
2. ด้านสวัสดิการ	3.92	.510	3.95	.488	-.447	.667
3. ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร	4.06	.309	4.12	.373	-1.118	.204
รวม	3.96	.391	4.01	.413	-.688	.476

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 21 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Independent Sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. น้อยกว่าค่า α = .05 ไม่มี แสดงว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 22 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามอายุ

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.664	4	.166	.687	.601
	ภายในกลุ่ม	78.702	326	.241		
	รวม	79.365	330			
2. ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.664	4	.166	.687	.601
	ภายในกลุ่ม	78.702	326	.241		
	รวม	79.365	330			
3. ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.175	4	.044	.325	.861
	ภายในกลุ่ม	43.884	326	.135		
	รวม	44.059	330			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.400	4	.100	.591	.669
	ภายในกลุ่ม	55.109	326	.169		
	รวม	55.509	330			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 22 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่าค่า α = .05 แสดงว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามอายุไม่แตกต่างกัน

ตาราง 23 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.616	2	.808	3.408	.034*
	ภายในกลุ่ม	77.750	328	.237		
	รวม	79.365	330			
2. ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.616	2	.808	3.408	.034*
	ภายในกลุ่ม	77.750	328	.237		
	รวม	79.365	330			
3. ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.558	2	.279	2.104	.124
	ภายในกลุ่ม	43.501	328	.133		
	รวม	44.059	330			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.053	2	.527	3.172	.043*
	ภายในกลุ่ม	54.456	328	.166		
	รวม	55.509	330			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 23 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่าค่า α = .05 มี 1 ด้าน แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการทดสอบที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ α = .05 มี 3 ด้าน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคคลและด้านสวัสดิการ ที่แตกต่างกัน (โดยเฉลี่ยรวมแล้วแตกต่างกัน) ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Fisher's Least-Significant Different) ซึ่งปรากฏผลการทดสอบฯ ดังนี้

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร ด้านบุคคล โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	หมายเหตุ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	.22776*	-
ปริญญาตรี	-	-	.25075*	-
ปริญญาโท	-.22776*	-.25075*	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 24 พบว่า ผลการวิเคราะห์แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันกล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นด้านบุคคลมากกว่า (.22776*) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นด้านบุคคลมากกว่า (.25075*) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีระดับความคิดเห็นด้านบุคคลน้อยกว่า (-.22776*) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และน้อยกว่า (-.25075) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตาราง 25 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร ด้านสวัสดิการ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	หมายเหตุ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	.22776*	-
ปริญญาตรี	-	-	.25075*	-
ปริญญาโท	-.22776*	-.25075*	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

จากตาราง 25 พบว่า ผลการวิเคราะห์แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันกล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นด้านสวัสดิการมากกว่า (.22776*) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นด้านสวัสดิการมากกว่า (.25075*) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีระดับความคิดเห็นด้านบุคคลน้อยกว่า (-.22776*) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และน้อยกว่า (-.25075*) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตาราง 26 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามรายได้เฉลี่ย

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.666	4	.167	.690	.599
	ภายในกลุ่ม	78.699	326	.241		
	รวม	79.365	330			
2. ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.666	4	.167	.690	.599
	ภายในกลุ่ม	78.699	326	.241		
	รวม	79.365	330			
3. ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.326	4	.081	.607	.658
	ภายในกลุ่ม	43.734	326	.134		
	รวม	44.059	330			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.324	4	.081	.479	.751
	ภายในกลุ่ม	55.185	326	.169		
	รวม	55.509	330			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

มหาวิทยาลัยพระนครศรีอยุธยา

จากตาราง 26 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่าค่า α = .05 แสดงว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

ตาราง 27 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามสถานภาพสมรส

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.890	2	.445	1.860	.157
	ภายในกลุ่ม	78.475	328	.239		
	รวม	79.365	330			
2. ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.890	2	.445	1.860	.157
	ภายในกลุ่ม	78.475	328	.239		
	รวม	79.365	330			
3. ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.007	2	.004	.027	.974
	ภายในกลุ่ม	44.052	328	.134		
	รวม	44.059	330			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.383	2	.192	1.140	.321
	ภายในกลุ่ม	55.126	328	.168		
	รวม	55.509	330			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 27 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่าค่า α = .05 แสดงว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตามสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน

ตาราง 28 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามอายุงาน

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.316	3	.105	.435	.728
	ภายในกลุ่ม	79.050	327	.242		
	รวม	79.365	330			
2. ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	.316	3	.105	.435	.728
	ภายในกลุ่ม	79.050	327	.242		
	รวม	79.365	330			
3. ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.036	3	.012	.088	.966
	ภายในกลุ่ม	44.024	327	.135		
	รวม	44.059	330			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.175	3	.058	.345	.793
	ภายในกลุ่ม	55.334	327	.169		
	รวม	55.509	330			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 28 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่าค่า α = .05 แสดงว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามอายุงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 29 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามตำแหน่งงาน

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร		SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.536	4	.384	1.608	.172
	ภายในกลุ่ม	77.830	326	.239		
	รวม	79.365	330			
2. ด้านสวัสดิการ	ระหว่างกลุ่ม	1.536	4	.384	1.608	.172
	ภายในกลุ่ม	77.830	326	.239		
	รวม	79.365	330			
3. ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.859	4	.215	1.620	.169
	ภายในกลุ่ม	43.200	326	.133		
	รวม	44.059	330			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.221	4	.305	1.834	.122
	ภายในกลุ่ม	54.288	326	.167		
	รวม	55.509	330			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 29 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่าค่า α = .05 แสดงว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง โดยวิธีทดสอบค่าที (t-test) และ ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way - ANOVA) ด้วย F – test แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำอธิบายใต้ดังตาราง 30

ตาราง 30 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 46)		หญิง (n = 286)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.91	.58	3.99	.58	-.863	.389
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.03	.49	4.07	.53	-.533	.594
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	4.03	.69	4.02	.71	.121	.903
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	4.08	.52	4.10	.59	-.170	.865
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	4.12	.47	4.07	.57	.618	.537
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.18	.37	4.13	.49	.605	.545
ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม	3.98	.49	3.98	.58	.041	.967
ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.19	.28	4.17	.36	.285	.776
รวม	4.07	.49	4.07	.55	.01	.700

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

จากตาราง 30 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Independent Sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. น้อยกว่าค่า α = .05 ไม่มี แสดงว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 31 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.400	4	.100	.291	.884
	ภายในกลุ่ม	111.955	326	.343		
	รวม	112.355	330			
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.211	4	.053	.188	.945
	ภายในกลุ่ม	91.725	326	.281		
	รวม	91.936	330			
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.901	4	.225	.444	.777
	ภายในกลุ่ม	165.564	326	.508		
	รวม	166.465	330			
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.025	4	.256	.764	.550
	ภายในกลุ่ม	109.400	326	.336		
	รวม	11.425	330			
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	.806	4	.201	.638	.635
	ภายในกลุ่ม	102.846	326	.315		
	รวม	103.652	330			
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.238	4	.309	1.385	.239
	ภายในกลุ่ม	72.849	326	.223		
	รวม	74.087	330			

ตาราง 31 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิต โดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	.545	4	.136	.426	.790
	ภายในกลุ่ม	104.355	326	.320		
	รวม	104.900	330			
ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.728	4	.182	1.524	.195
	ภายในกลุ่ม	38.958	326	.120		
	รวม	39.686	330			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.299	4	.075	.320	.865
	ภายในกลุ่ม	76.186	326	.234		
	รวม	76.485	330			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 31 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่าค่า α = .05 แสดงว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามอายุไม่แตกต่างกัน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ตาราง 32 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.933	2	1.966	5.949	.003
	ภายในกลุ่ม	108.422	328	.331		
	รวม	112.355	330			
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.714	2	.357	1.284	.278
	ภายในกลุ่ม	91.222	328	.278		
	รวม	91.936	330			
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.723	2	1.361	2.727	.067
	ภายในกลุ่ม	163.743	328	.499		
	รวม	166.465	330			
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.140	2	.070	.208	.812
	ภายในกลุ่ม	11.285	328	.336		
	รวม	11.425	330			
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	.717	2	.358	1.142	.320
	ภายในกลุ่ม	102.935	328	.314		
	รวม	103.652	330			
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.059	2	.030	.132	.877
	ภายในกลุ่ม	74.028	328	.226		
	รวม	74.087	330			
ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	.132	2	.066	.207	.813
	ภายในกลุ่ม	104.768	328	.319		
	รวม	104.900	330			
ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.778	2	.389	3.279	.039*
	ภายในกลุ่ม	38.908	328	.119		
	รวม	39.686	330			

ตาราง 32 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.930	2	.465	2.020	.134
	ภายในกลุ่ม	75.555	328	.230		
	รวม	76.485	330			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 32 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่าค่า α = .05 มี 6 ด้าน แสดงว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการทดสอบที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ α = .05 มี 2 ด้าน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่แตกต่างกัน (โดยเฉลี่ยรวมแล้วไม่แตกต่างกัน) ดังนั้น จึงทดสอบความ แตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Fisher's Least-Significant Different) ซึ่งปรากฏผลการ ทดสอบฯ ดังนี้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรี

ตาราง 33 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	หมายเหตุ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	.36482*	-
ปริญญาตรี	-	-	.39035*	-
ปริญญาโท	-.36482*	-.39035*	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 33 พบว่า ผลการวิเคราะห์แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันกล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นด้านด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่า (.36482*) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นด้านด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่า (.39035*) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีระดับความคิดเห็นด้านด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมน้อยกว่า (-.36482*) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และน้อยกว่า (-.39035*) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 34 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	หมายเหตุ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	.14893*	-
ปริญญาตรี	-	-	-	-
ปริญญาโท	-.14893*	-.17393*	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 34 พบว่า ผลการวิเคราะห์แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันกล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นด้านด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มากกว่า (.14893*) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีระดับความคิดเห็นด้านด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมน้อยกว่า (-.14893*) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และน้อยกว่า (-.17393*) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตาราง 35 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามรายได้เฉลี่ย

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.942	4	.236	.689	.600
	ภายในกลุ่ม	111.412	326	.342		
	รวม	112.355	330			

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 35 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.487	4	.122	.434	.784
	ภายในกลุ่ม	91.450	326	.281		
	รวม	91.936	330			
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.524	4	.381	.753	.557
	ภายในกลุ่ม	164.942	326	.506		
	รวม	166.465	330			
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.020	4	.505	1.519	.196
	ภายในกลุ่ม	108.405	326	.333		
	รวม	11.425	330			
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	.270	4	.067	.213	.931
	ภายในกลุ่ม	103.382	326	.317		
	รวม	103.652	330			
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.952	4	.238	1.061	.376
	ภายในกลุ่ม	73.135	326	.224		
	รวม	74.087	330			
ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.682	4	.421	1.328	.259
	ภายในกลุ่ม	103.218	326	.317		
	รวม	104.900	330			
ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.348	4	.087	.721	.578
	ภายในกลุ่ม	39.338	326	.121		
	รวม	39.686	330			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.362	4	.090	.387	.818
	ภายในกลุ่ม	76.124	326	.234		
	รวม	76.485	330			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 35 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่าค่า α = .05 แสดงว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

ตาราง 36 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.489	2	.744	2.202	.112
	ภายในกลุ่ม	11.866	328	.338		
	รวม	112.355	330			
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.729	2	1.365	5.018	.007*
	ภายในกลุ่ม	89.207	328	.272		
	รวม	91.936	330			
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.691	2	.845	1.683	.187
	ภายในกลุ่ม	164.775	328	.502		
	รวม	166.465	330			
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.953	2	.976	2.952	.054
	ภายในกลุ่ม	108.472	328	.331		
	รวม	11.425	330			
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	.836	2	.418	1.334	.265
	ภายในกลุ่ม	102.816	328	.313		
	รวม	103.652	330			
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.559	2	.779	3.525	.031*
	ภายในกลุ่ม	72.528	328	.221		
	รวม	74.087	330			

ตาราง 36 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.407	2	1.204	3.852	.022*
	ภายในกลุ่ม	102.493	328	.312		
	รวม	104.900	330			
ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.184	2	.092	.765	.466
	ภายในกลุ่ม	39.502	328	.120		
	รวม	39.686	330			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.839	2	.919	4.039	.018*
	ภายในกลุ่ม	74.647	328	.228		
	รวม	76.485	330			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 36 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่าค่า α = .05 มี 5 ด้าน แสดงว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทองจำแนกตามสถานภาพสมรสไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการทดสอบที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ α = .05 มี 3 ด้าน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมที่แตกต่างกัน (โดยเฉลี่ยรวมแล้วไม่แตกต่างกัน) ดังนั้น จึงทดสอบความ แตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Fisher's Least-Significant Different) ซึ่งปรากฏผลการ ทดสอบฯ ดังนี้

ตาราง 37 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดย จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หย่าร้าง	หมายเหตุ
โสด	-	-.12505*	-	-
สมรส	.12505*	-	.28247*	-
หย่าร้าง	-	-.28247*	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 37 พบว่า ผลการวิเคราะห์แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันกล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดมีระดับความคิดเห็นด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพน้อยกว่า (-.12505*) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสมีระดับความคิดเห็นด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากกว่า (.12505*) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด และมากกว่า (.28247*) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้างระดับความคิดเห็นด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพน้อยกว่า (-.28247*) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 38 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดย จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หย่าร้าง	หมายเหตุ
โสด	-	-.12308*	-	-
สมรส	.12308*	-	.17576*	-
หย่าร้าง	-	-.17576*	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 38 พบว่า ผลการวิเคราะห์แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันกล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดมีระดับความคิดเห็นด้านประชาธิปไตยในองค์กรน้อยกว่า (-.12308*) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสมีระดับความคิดเห็นด้านประชาธิปไตยในองค์กรมากกว่า (.12308*) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด และมากกว่า (.17576*) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้างมีระดับความคิดเห็นด้านประชาธิปไตยในองค์กรน้อยกว่า (-.17576*) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 39 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม โดย จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หย่าร้าง	หมายเหตุ
โสด	-	-.14645*	-	-
สมรส	-.14645*	-	.22990*	-
หย่าร้าง	-	-.22990*	-	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 39 พบว่า ผลการวิเคราะห์แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันกล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดมีระดับความคิดเห็นด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมน้อยกว่า (-.12308*) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสมีระดับความคิดเห็นด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมน้อยกว่า (-.14645*) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด และมากกว่า (.22990*) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้างมีระดับความคิดเห็นด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมน้อยกว่า (-.22990*) กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 40 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามอายุงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.263	3	.088	.255	.858
	ภายในกลุ่ม	112.092	327	.343		
	รวม	112.355	330			
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.294	3	.098	.349	.790
	ภายในกลุ่ม	91.643	327	.280		
	รวม	91.936	330			
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.241	3	.414	.819	.484
	ภายในกลุ่ม	165.224	327	.505		
	รวม	166.465	330			
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.885	3	.628	1.893	.131
	ภายในกลุ่ม	108.540	327	.332		
	รวม	11.425	330			
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	.175	3	.058	.185	.907
	ภายในกลุ่ม	103.476	327	.316		
	รวม	103.652	330			
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.528	3	.176	.782	.504
	ภายในกลุ่ม	73.559	327	.225		
	รวม	74.087	330			
ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	.362	3	.121	.378	.769
	ภายในกลุ่ม	104.538	327	.320		
	รวม	104.900	330			
ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.326	3	.109	.901	.441
	ภายในกลุ่ม	39.361	327	.120		
	รวม	39.686	330			

ตาราง 40 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.371	3	.124	.532	.661
	ภายในกลุ่ม	76.114	327	.233		
	รวม	76.485	330			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 40 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่าค่า α = .05 แสดงว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามอายุงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 41 การเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.485	4	.371	1.092	.360
	ภายในกลุ่ม	11.869	326	.340		
	รวม	112.355	330			
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.175	4	.294	1.055	.379
	ภายในกลุ่ม	9.762	326	.278		
	รวม	91.936	330			

ตาราง 41 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.074	4	.268	.529	.714
	ภายในกลุ่ม	165.392	326	.507		
	รวม	166.465	330			
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.400	4	.850	2.589	.037*
	ภายในกลุ่ม	107.025	326	.328		
	รวม	11.425	330			
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.337	4	.334	1.065	.374
	ภายในกลุ่ม	102.314	326	.314		
	รวม	103.652	330			
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.855	4	.464	2.093	.081
	ภายในกลุ่ม	72.232	326	.222		
	รวม	74.087	330			
ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.009	4	.502	1.591	.176
	ภายในกลุ่ม	102.891	326	.316		
	รวม	104.900	330			
ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.318	4	.080	.659	.621
	ภายในกลุ่ม	39.368	326	.121		
	รวม	39.686	330			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.882	4	.221	.951	.435
	ภายในกลุ่ม	75.603	326	.232		
	รวม	76.485	330			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 41 พบว่า ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ One-Way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งมีค่า Sig. มากกว่าค่า α = .05 มี 7 ด้าน แสดงว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามตำแหน่งงานไม่แตกต่างกัน ส่วนผลการทดสอบที่มีค่า Sig. น้อยกว่าค่าระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ α = .05 มี 1 ด้าน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่แตกต่างกัน (โดยเฉลี่ยรวมแล้วไม่แตกต่างกัน) ดังนั้น จึงทดสอบความ แตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Fisher's Least-Significant Different) ซึ่งปรากฏผลการ ทดสอบฯ ดังนี้

ตาราง 42 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานกระทรวง	ลูกจ้างชั่วคราว	หมายเหตุ
ข้าราชการ	-	-	.69722*	-	-	
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	
พนักงานราชการ	-.69722*	-	-	-.55286*	-.70839*	
พนักงานกระทรวง	-	-	.55286*	-	-	
ลูกจ้างชั่วคราว	-	-	.70839*	-	-	

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 42 พบว่า ผลการวิเคราะห์แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันกล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการมีระดับความคิดเห็นด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมากกว่า (.69722*) กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการมีระดับความคิดเห็นด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานน้อยกว่า (-.69722*) กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงาน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

เป็นข้าราชการ และน้อยกว่า (-.55286*) กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานกระทรวง และน้อยกว่า (-.70839*) กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว ส่วนกลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว มีระดับความคิดเห็นด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมากกว่า (.70839*) กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการ

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทองแสดงผลดังตาราง 43

ตาราง 43 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน โดยรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยรวม		การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม	คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยรวม
การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม	Pearson Correlation	1	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	331	331
คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยรวม	Pearson Correlation	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	331	331

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน โดยรวมโดยการหาค่าสหสัมพันธ์ Person พบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.000<.05) นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์

โดยรวมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก มีความสัมพันธ์กัน

โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่ามีค่า .826 ซึ่งแสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ตาราง 44 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากร กับคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม		ด้านบุคลากร	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	Pearson Correlation	1	.742**
ด้านบุคลากร	Sig. (2-tailed)		.000
	N	331	331
คุณภาพชีวิต	Pearson Correlation	.742**	1
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ	Sig. (2-tailed)	.000	
และยุติธรรม	N	331	331

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยการหาค่า สหสัมพันธ์ Person พบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.000<.05) นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก มีความสัมพันธ์กัน

โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่ามีค่า .742 ซึ่งแสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน

ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ตาราง 45 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากร กับคุณภาพชีวิต ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ		ด้านบุคลากร	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	Pearson Correlation	1	.639**
ด้านบุคลากร	Sig. (2-tailed)		.000
	N	331	331
คุณภาพชีวิต ด้านสภาพ	Pearson Correlation	.639**	1
การทำงานที่ปลอดภัยและ	Sig. (2-tailed)	.000	
ส่งเสริมสุขภาพ	N	331	331

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ Person พบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.000<.05) นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์กัน

โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่ามีค่า .742 ซึ่งแสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

ตาราง 46 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากร กับคุณภาพชีวิต ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล		ด้านบุคลากร	ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากร	Pearson Correlation	1	.762**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	331	331
คุณภาพชีวิต ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	Pearson Correlation	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	331	331

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ Person พบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.000<.05) นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีความสัมพันธ์กัน

โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่ามีค่า .762 ซึ่งแสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีความสัมพันธ์กันระดับสูง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยฯ

ตาราง 47 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากร กับคุณภาพชีวิต ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน		ด้านบุคลากร	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	Pearson Correlation	1	.679**
ด้านบุคลากร	Sig. (2-tailed)		.000
	N	331	331
คุณภาพชีวิต	Pearson Correlation	.679**	1
ด้านความมั่นคงและ	Sig. (2-tailed)	.000	
ความก้าวหน้าในงาน	N	331	331

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 47 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานโดยการหาค่า สหสัมพันธ์ Person พบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.000<.05) นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กัน

โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่ามีค่า .679 ซึ่งแสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กันระดับค่อนข้างสูง

ปัญญาภิวัฒน์ มหาวิทยาลัย

ตาราง 48 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากร กับคุณภาพชีวิต ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน		ด้านบุคลากร	ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	Pearson Correlation	1	.581**
ด้านบุคลากร	Sig. (2-tailed)		.000
	N	331	331
คุณภาพชีวิต	Pearson Correlation	.581**	1
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล	Sig. (2-tailed)	.000	
อื่นและการทำงานร่วมกัน	N	331	331

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 48 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ Person พบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.000<.05) นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กัน

โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่ามีค่า .581 ซึ่งแสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ตาราง 49 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากร กับคุณภาพชีวิต ด้านประชาธิปไตยในองค์กร		ด้านบุคลากร	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากร	Pearson Correlation	1	.501**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	331	331
คุณภาพชีวิต ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	Pearson Correlation	.501**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	331	331

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 49 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ Person พบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.000<.05) นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กัน

โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่ามีค่า .501 ซึ่งแสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง

ปัญญาภิวัฒน์มหาวิทยาลัย

ตาราง 50 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากร กับคุณภาพชีวิต ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม		ด้านบุคลากร	ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านบุคลากร	Pearson Correlation	1	.521**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	331	331
คุณภาพชีวิต ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม	Pearson Correlation	.521**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	331	331

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 50 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ Person พบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.000<.05) นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมมีความสัมพันธ์กัน

โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่ามีค่า .521 ซึ่งแสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ตาราง 51 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากร กับคุณภาพชีวิต ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม		ด้านบุคลากร	ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากร	Pearson Correlation	1	.480**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	331	331
คุณภาพชีวิต ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	Pearson Correlation	.480**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	331	331

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 51 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ Person พบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.000<.05) นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กัน

โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่ามีค่า .501 ซึ่งแสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง

ปัญญาภิวัฒน์ มหาวิทยาลัย

ตาราง 52 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการ กับคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม		ด้านสวัสดิการ	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	Pearson Correlation	1	.742**
ด้านสวัสดิการ	Sig. (2-tailed)		.000
	N	331	331
คุณภาพชีวิต	Pearson Correlation	.742**	1
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ	Sig. (2-tailed)	.000	
และยุติธรรม	N	331	331

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 52 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยการหาค่า สหสัมพันธ์ Person พบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.000<.05) นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กัน

โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่ามีค่า .742 ซึ่งแสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยฯ

ตาราง 53 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิต ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ		ด้านสวัสดิการ	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการ	Pearson Correlation	1	.639**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	331	331
คุณภาพชีวิต ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	Pearson Correlation	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	331	331

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 53 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ Person พบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.000<.05) นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์กัน

โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่ามีค่า .639 ซึ่งแสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ตาราง 54 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิต ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล		ด้านสวัสดิการ	ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการ	Pearson Correlation	1	.762**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	331	331
คุณภาพชีวิต ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	Pearson Correlation	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	331	331

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 54 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ Person พบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.000<.05) นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กัน

โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่ามีค่า .762 ซึ่งแสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ตาราง 55 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการ กับคุณภาพชีวิต ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน		ด้านสวัสดิการ	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	Pearson Correlation	1	.679**
ด้านสวัสดิการ	Sig. (2-tailed)		.000
	N	331	331
คุณภาพชีวิต	Pearson Correlation	.679**	1
ด้านความมั่นคงและ	Sig. (2-tailed)	.000	
ความก้าวหน้าในงาน	N	331	331

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 55 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานโดยการหาค่า สหสัมพันธ์ Person พบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.000<.05) นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานความสัมพันธ์กัน

โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่ามีค่า .679 ซึ่งแสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

ตาราง 56 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิต ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน		ด้านสวัสดิการ	ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	Pearson Correlation	1	.581**
ด้านสวัสดิการ	Sig. (2-tailed)		.000
	N	331	331
คุณภาพชีวิต	Pearson Correlation	.581**	1
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล	Sig. (2-tailed)	.000	
อื่นและการทำงานร่วมกัน	N	331	331

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 56 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ Person พบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.000<.05) นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กัน

โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่ามีค่า .581 ซึ่งแสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ตาราง 57 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิต ด้านประชาธิปไตยในองค์กร		ด้านสวัสดิการ	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	Pearson Correlation	1	.501**
ด้านสวัสดิการ	Sig. (2-tailed)		.000
	N	331	331
คุณภาพชีวิต	Pearson Correlation	.501**	1
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	331	331

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 57 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยการหาค่า สหสัมพันธ์ Person พบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.000<.05) นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กัน

โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่ามีค่า .501 ซึ่งแสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ตาราง 58 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิต ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม		ด้านสวัสดิการ	ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการ	Pearson Correlation	1	.521**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	331	331
คุณภาพชีวิต ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม	Pearson Correlation	.521**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	331	331

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 58 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ Person พบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.000<.05) นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมมีความสัมพันธ์กัน

โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่ามีค่า .521 ซึ่งแสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ตาราง 59 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิต ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม		ด้านสวัสดิการ	ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	Pearson Correlation	1	.480**
ด้านสวัสดิการ	Sig. (2-tailed)		.000
	N	331	331
คุณภาพชีวิต	Pearson Correlation	.480**	1
ด้านการคำนึงถึงความเป็น	Sig. (2-tailed)	.000	
ประโยชน์ต่อสังคม	N	331	331

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 59 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยการหาค่า สหสัมพันธ์ Person พบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.000<.05) นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กัน

โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่ามีค่า .480 ซึ่งแสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ตาราง 60 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม		ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	Pearson Correlation	1	.554**
ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร	Sig. (2-tailed)		.000
	N	331	331
คุณภาพชีวิต	Pearson Correlation	.554**	1
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ	Sig. (2-tailed)	.000	
และยุติธรรม	N	331	331

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 60 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ Person พบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.000<.05) นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กัน

โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่ามีค่า .554 ซึ่งแสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ตาราง 61 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิต ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ		ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร	Pearson Correlation	1	.339**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	331	331
คุณภาพชีวิต ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	Pearson Correlation	.339**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	331	331

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 61 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยการหาค่า สหสัมพันธ์ Person พบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.000<.05) นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์กัน

โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่ามีค่า .339 ซึ่งแสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ตาราง 62 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิต ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล		ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร	ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	Pearson Correlation	1	.579**
ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร	Sig. (2-tailed)		.000
	N	331	331
คุณภาพชีวิต ด้านโอกาสใน	Pearson Correlation	.579**	1
การพัฒนาสมรรถภาพของ	Sig. (2-tailed)	.000	
บุคคล	N	331	331

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 62 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลโดยการหาค่าสหสัมพันธ์ Person พบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.000<.05) นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กัน

โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่ามีค่า .579 ซึ่งแสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ตาราง 63 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิต ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน		ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	Pearson Correlation	1	.500**
ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร	Sig. (2-tailed)		.000
	N	331	331
คุณภาพชีวิต	Pearson Correlation	.500**	1
ด้านความมั่นคงและ	Sig. (2-tailed)	.000	
ความก้าวหน้าในงาน	N	331	331

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 63 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ Person พบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.000<.05) นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กัน

โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่ามีค่า .500 ซึ่งแสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ตาราง 64 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิต ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน		ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร	ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	Pearson Correlation	1	.424**
ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร	Sig. (2-tailed)		.000
	N	331	331
คุณภาพชีวิต	Pearson Correlation	.424**	1
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล	Sig. (2-tailed)	.000	
อื่นและการทำงานร่วมกัน	N	331	331

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 64 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันโดยการหาค่า สหสัมพันธ์ Person พบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.000<. 05) นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กัน

โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่ามีค่า .554 ซึ่งแสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ตาราง 65 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิต ด้านประชาธิปไตยในองค์กร		ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	Pearson Correlation	1	.406**
ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร	Sig. (2-tailed)		.000
	N	331	331
คุณภาพชีวิต	Pearson Correlation	.406**	1
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	331	331

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 65 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยการหาค่า สหสัมพันธ์ Person พบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.000<.05) นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กัน

โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่ามีค่า .406 ซึ่งแสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ตาราง 66 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิต ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม		ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร	ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร	Pearson Correlation	1	.478**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	331	331
คุณภาพชีวิต ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม	Pearson Correlation	.478**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	331	331

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 66 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมโดยการหาค่าสหสัมพันธ์ Person พบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.000<.05) นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมมีความสัมพันธ์กัน

โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่ามีค่า .478 ซึ่งแสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ตาราง 67 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิต ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม		ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร	ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม
การบริหารทรัพยากรมนุษย์	Pearson Correlation	1	.433**
ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร	Sig. (2-tailed)		.000
	N	331	331
คุณภาพชีวิต ด้านการ	Pearson Correlation	.433**	1
คำนึงถึงความเป็นประโยชน์	Sig. (2-tailed)	.000	
ต่อสังคม	N	331	331

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 67 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยการหาค่า สหสัมพันธ์ Person พบว่า ค่า Significant level มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.000<.05) นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กัน

โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่ามีค่า .433 ซึ่งแสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ตาราง 68 ผลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (PART 1) กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน (PART 2) โดยรวม

		PART 1	PART 2
PART 1	Pearson Correlation	1	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	331	331
PART 4	Pearson Correlation	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	331	331

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 68 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน โดยรวมโดยการหาค่าสหสัมพันธ์ Person พบว่าค่า Significant level มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 (.000<.05) นั่นคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกมีความสัมพันธ์กัน

โดยเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วพบว่ามีค่า .826 ซึ่งแสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .1

ตาราง 69 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน							
	ด้านค่า ตอบแทน	ด้านสภาพ การทำงาน	ด้านโอกาส ในการพัฒนา	ด้านความ มั่นคง	ด้านความสัมพันธ์	ด้านประชาธิปไตย	ด้านสิทธิส่วนบุคคล	ด้านการคำนึงถึงความเป็น ประโยชน์
1. ด้านบุคคล	.742**	.639**	.762**	.679**	.581**	.501**	.521**	.480**
2. ด้านสวัสดิการ	.742**	.639	.762**	.679**	.581**	.501**	.521**	.480**
3. ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร	.554**	.339**	.579**	.500**	.424**	.406**	.478**	.433**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 69 พบว่า ผลการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์ (Multiple Correlation) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 แสดงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง (. 742**) ด้านบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง (.639**) ด้านบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง (.762**) ด้านบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง (.679**) ด้านบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันในด้านบวกเป็นไปในทิศทาง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

เดียวกันในระดับปานกลาง (.581**) ด้านบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง (.501**) ด้านบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง (.521**) และด้านบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง (.480**)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง (.762**) ด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง (.639**) ด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง (.762**) ด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง (.679**) ด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง (.581**) ด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง (.501**) ด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง (.521**) และด้านสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง (.480**)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง (.554**) ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ (.339**) ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง (.579**) ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง (.500**) ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคล

อื่นและการทำงานร่วมกันในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง (.424**) ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง (.406**) ด้านความสัมพันธ์กับองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง (.478**) และด้านความสัมพันธ์กับองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมในด้านบวกเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง (.433**)

ตาราง 70 ตารางสรุปผลความสอดคล้องกับสมมติฐานของปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทองต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย : ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทองแตกต่างกัน	สมมติฐานการวิจัย	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. พนักงานที่มีเพศต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานบริการผู้ป่วยนอกไม่แตกต่างกัน		✓
2. พนักงานที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานบริการผู้ป่วยนอกไม่แตกต่างกัน		✓
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานบริการผู้ป่วยนอกไม่แตกต่างกัน		✓
4. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานบริการผู้ป่วยนอกไม่แตกต่างกัน		✓
5. พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานบริการผู้ป่วยนอกไม่แตกต่างกัน		✓
6. พนักงานที่มีอายุงานต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานบริการผู้ป่วยนอกไม่แตกต่างกัน		✓

มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 70 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย : ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทองแตกต่างกัน	สมมติฐานการวิจัย	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
7. พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานบริการผู้ป่วยนอกไม่แตกต่างกัน		✓

จากตาราง 70 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องสมมติฐานของปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง แสดงว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานบริการผู้ป่วยนอกไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก 2) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำนวน 331 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติการทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance ; ANOVA : F- test) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Correlation) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 86.10 เพศชาย จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90 อายุมากที่สุด คือ 41 – 50 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาตรี จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 67.40 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากที่สุด คือ ตั้งแต่ 40,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 27.80 ส่วนใหญ่มีสถานะภาพสมรส จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20 ส่วนใหญ่อายุงานมีมากที่สุด คือ มากกว่า 12 ปี ขึ้นไป จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการมากที่สุด จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 67.40

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้ง 8 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รายละเอียดดังนี้

2.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ พอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับ ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน คิดว่าเงินอัตราค่าล่วงเวลามีความเหมาะสมได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับบุคลากรโรงพยาบาล อื่น ๆ ตามลำดับ

2.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ เชื่อมั่นในระบบการรักษาความปลอดภัยของโรงพยาบาล เชื่อมั่นในระบบการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาลของท่าน โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานมีการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการทำงานที่ปลอดภัย โรงพยาบาลไม่มีเสียงดังรบกวนการทำงาน และโรงพยาบาลมีแสงสว่างเพียงพอไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพตามลำดับ

2.3 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลมีสิทธิได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ได้รับการสนับสนุนจากโรงพยาบาลให้ได้รับการฝึกอบรมปฏิบัติงานได้ตรงความรู้ความสามารถของตนเอง และโรงพยาบาลมีห้องสมุด มีอินเตอร์เน็ต เป็นแหล่งค้นคว้าความรู้ข้อมูลข่าวสารได้สะดวกตามลำดับ

2.4 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ โรงพยาบาลมีการกำหนดหน้าที่ตามลำดับขั้นเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาใน

การดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น รู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งจากความรู้ความสามารถ และมีโอกาสที่จะได้รับการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้นมีความรับผิดชอบมากขึ้น ตามลำดับ

2.5 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ปฏิบัติงานในบรรยากาศที่เอื้อต่อการเป็นมิตร สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานโดยไม่มีปัญหา เมื่อเกิดปัญหาได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน โรงพยาบาลมีกิจกรรมนอกเหนือจากการทำงานร่วมกันเสมอๆ เช่น การแข่งขันกีฬา และการแบ่งงานกันทำภายในหน่วยงานนี้มีการดำเนินการอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมตามลำดับ

2.6 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านประชาธิปไตยในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ หน่วยงานมีการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน หน่วยงานมีการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน ทุกคนในหน่วยงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเพื่อปรับปรุงในการทำงาน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังเสียงของคนส่วนใหญ่ และผู้อาวุโสจะได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานตามลำดับ

2.7 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านสิทธิส่วนบุคคลและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ปรับวิถีชีวิตที่แตกต่างกันในการทำงานได้เช่น การพักผ่อน การรับประทานอาหาร มีการแบ่งเวลาในการทำงานกับเวลาที่อยู่ในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ภาระงานไม่มีผลทำให้เกิดความเจ็บป่วยในด้านร่างกาย ภาระงานไม่มีผลทำให้เกิดความเจ็บป่วยในด้านจิตใจ และมีเวลาในการทำกิจกรรมนันทนาการหรือออกกำลังกาย ตามลำดับ

2.8 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ มีความภูมิใจในโรงพยาบาลเพราะเป็นโรงพยาบาลที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม โรงพยาบาลมีการรณรงค์เพื่อปลุกจิตสำนึกให้มีส่วนร่วมต่อการรับผิดชอบต่อสังคม โรงพยาบาลให้ความสำคัญต่องานบริการโดยมุ่งเน้นความต้องการของผู้รับบริการเป็นสำคัญ ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และโรงพยาบาลมีภาพพจน์ที่ดีในสายตาของประชาชนตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรระดับปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐ ในจังหวัดอ่างทอง พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง (r = .826) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ผลการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทองภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของอุลัยวรรณ พงศ์ณภัทรสกุล (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{x}$ = 3.66, S.D. = 0.54) พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของจินตนา นาคพิน (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{x}$ =3.55, S.D. = 0.28) โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.17, S.D. = 0.30) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 2.93, S.D. = 0.59) สำหรับข้อที่พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้สูงสุดคือการที่พยาบาลมีความรู้สึกภูมิใจในอาชีพพยาบาลว่าสามารถช่วยเหลือประชาชนและทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ ($\bar{x}$ = 4.59, S.D. = 0.53) และข้อที่มีการรับรู้ต่ำสุด คือพยาบาลรับรู้ว่าเงินพื้นที่พิเศษเสี่ยงภัย ที่ได้รับเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ($\bar{x}$ =1.93, S.D. =.96)

2. ผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรระดับปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของวงเดือน เลาหวัฒนภิญโญ และคณะ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรีกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พยาบาลมีอายุระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยาบาลมีสถานภาพ ตำแหน่งและความก้าวหน้าความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของจินตนา นาคพิน (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง พบว่า ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรชัย แก้วพิกุล (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถและมีความก้าวหน้าในงาน ด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อรางกาย อยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า เพศ อายุระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้ ความพอเพียงของรายได้ ชั้นยศต่างกัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.1 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุทธิดา สุดจิตร์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลกลาง ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลางมีคุณภาพชีวิต ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัย 8 ประการ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1.1 บุคลากรระดับปฏิบัติงานมีความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คือ ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันในระดับน้อยที่สุด

1.2 บุคลากรระดับปฏิบัติงานมีความคิดเห็นด้านสิทธิส่วนบุคคล และจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม คือ ภาระงานไม่มีผลทำให้เกิดความเจ็บป่วยในด้านร่างกายในระดับน้อยที่สุด

1.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้ผู้บริหารควรจัดให้มีค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรเท่าเทียมกับคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐทั้งหมด

2.2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐทั้งหมดในเชิงคุณภาพมาประกอบด้วย เพื่อสามารถนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บรรณานุกรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บรรณานุกรม

กรสรรค์ เอนกศักยพงศ์. (2556). **กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

กัลยา กังสนันท์ และวิภาวรรณ กลิ่นหอม. (2561). คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขตพื้นที่ 1 จังหวัดนครศรีธรรมราช. **วารสารวลัยลักษณ์**, 1(6), 72-82.

ขวัญตา พระธาตุ. (2554**). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

จิณณรัตน์ วราบุญนาคภิรมย์. (2558). **การเตรียมความพร้อมการเกษียณอายุของพนักงานบริษัท ยูเซ็นโลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด.** วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จิตราพัชร์ กีรตินันทเจตน์. (2556). **รูปแบบการจัดสวัสดิการที่พึงประสงค์ของพนักงานบริษัท เอ็นเอชเค พริซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

จินตนา นาคพิน. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้.** การค้นคว้าอิสระพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จิรนันท์ ศรีจริต. (2554). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). **ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน.** การค้นคว้าอิสระศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

ชุมพร ฉ่ำแสง. (2555). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ณภัค อินทรานนท์. (2560). **ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติแบ่งตามเจเนอเรชั่น.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณัฏฐริญาณ์ วิทยานรากุล. (2556). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร : กรณีธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มเพื่อการส่งออก.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดารณี คงเอียด. (2554). **คุณภาพการให้บริการด้านสวัสดิการต่อบุคลากร : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.** รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ทิพย์วัลย์ เรืองขจร. (2554). **วิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต.** สงขลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

ธนิดา ชี้รัตน์. (2554). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒองครักษ์.** วิทยานิพนธ์บริหารธุกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). **การวิจัยและวิเคราะห์ทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS.** กรุงเทพฯ : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2556)**. การจัดการสมัยใหม่.** กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.

บุญรวย ฤาชัย. (2553). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : แพร่วิทยา.

ประภาพร จินันทุยา. (2556). **คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในชมรมทางสังคมผู้สูงอายุดินแดง.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.

เปมิกา โพธิสกุล. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พยนต์ เอี่ยมสำอาง. (2557). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

พระเมธีวชิโรดม (วุฒิชัย วชิรเมธี). (2553). **คนสำราญงานสำเร็จ** (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ : อมรินทร์ธรรมะ.

พัชรี หล้าแหล่ง. (2556). **การศึกษาคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของเกษตรกร ชาวสวนปาล์มน้ำมันในพื้นที่ภาคใต้.** รายงานการวิจัย. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

พิชิต เทพวรรณ์. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

พิเชษฐ์ สอนศิริ. (2553). **การให้คุณค่ากับสวัสดิการพนักงานของบริษัท กรุงไทยการไฟฟ้า จำกัด.** วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เพ็ญศรี วายวานนท์. (2553). **การจัดการทรัพยากรคน** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภัทรนันท สุรชาตรี. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อก้าวสู่ประเทศไทย 4.0. **วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า,** 6(1), 99-108.

มัลลิกา เมฆรา. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตติยา ศุภจิตกุลชัย. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา บริษัท ไทยคิคูวา อินดัสทรีส์ จำกัด.** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รัตนาภรณ์ บุญมี. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี.** วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัตนาวดี จูตะยานนท์. (2555). **คุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคเบาหวาน : กรณีศึกษาโรงพยาบาลนครชัยศรี.** วิทยานิพนธ์เภสัชศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ราชกิจจานุเบกษา. (2558). **พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) “สสปท.” พ.ศ.2558**. ค้นเมื่อ

16 มกราคม 2563, จาก http://www.aimconsultant.com/th_/lawregulate.asp?LawCod =121100.

วงเดือน เลาหวัฒนภิญโญ และคณะ. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี.** รายงานการวิจัย. เพชรบุรี : โรงพยาบาลพระเจ้าเกล้าจังหวัดเพชรบุรี.

วลัญช์อร ชูแก้ว. (2553). **ปัญหาและความต้องการในการจัดสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

วัชรี พุ่มทอง. (2555). ดัชนีชี้วัดความสุขของภาครัฐและภาคีพัฒนา. **วารสารเศรษฐกิจและสังคม**, 1(3), 62-67.

วารุณี แดบสูงเนิน. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การการเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิภา หวั่นแหละ. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.** วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2561). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2556). **ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : วิจิตรหัตถกร.

ศศิกานต์ โกมินทร์. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสานักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี. (2556). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริ ฮามสุโพธิ์. (2553). **ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2554). **ทฤษฎีและแนวความคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์.** เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. .

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2550). **มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน.** กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สมเกียรติ ทองเล็ก. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานระบาดวิทยาในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล จังหวัดสระแก้ว. **วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 6(2), 101-109.

สันติ บุญภิรมย์. (2557). **การบริหารจัดการในห้องเรียน (Classroom Management).** กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ลเอ็ดดูเคชั่น.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564**). กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง. (2562). **ข้อมูลจากกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล.** อ่างทอง : ผู้แต่ง.

สุกัญญา มาลาอี. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ. (2560). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์**. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุทธิดา สุดจิตร์. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลกลาง.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุเนตร นามโคตรศรี. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา.** การค้นคว้าอิสระวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

สุรชัย แก้วพิกุล. (2552). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ.** วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการและนโยบายสวัสดิการสังคม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

หทัย ชิตานนท์. (2558). **นิยามศัพท์ส่งเสริมสุขภาพ.** กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

อรุณรัตน์ คันธา. (2557). การย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. **วารสารสภาการพยาบาล**, 28 (3), 19-31

อำนวย แสงสว่าง. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.

อุลัยวรรณ พงศ์ณภัทรสกุล. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียงสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร.** การค้นคว้าอิสระพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยบูรพา

Bauman, Z. (2001). **Work Consumerism And the New Poor.** Philadelphia, PA : Open University Press.

Campbell, J.P. & Beaty, E. (1972). **Organizational Climate : Its Measurement and Relationship to Workgroup Performance.** Washington D.C. : American Psychological Association.

Castetter, W.B. (1996). **The Human Resource Function in Educational Administration** (6th ed.). New Jersey : Prentice Hall

Cronbach, L.J. (1970). **Essentials of Psychological Test (**5th ed.). New York : Harper Collins.

Cummings, T.G. & Worley, C.G. (1997). **Organizational Development and Change** (6th ed.). Ohio : South-Western.

Currie, D.J. (2003). A Globally Consistent Richness-Climate Relationship for Angiosperms. **The American Naturalist**, 1(16), 523-536.

Delamotte, Y. & Takezawa, S.C. (1984). **Quality of Working Life in International Perspective.** Geneva **:** International Labour Office.

Dessler, G. (1997). **Human Resource Management**. Upper Saddle River, New Jersey : Prentice-Hall.

Drafke, M.W., & Kossen, S. (2002). **The human side of organizations** (7th ed.). Massachusetts : Addison Wesley Longman.

Elton, M. (1945). **The Social Problems of An Industrial Civilization**. Boston : Harvard Graduate School of Business.

Ferrel, B.R. (1995). The Impact Of Pain On Quality Of Life. **Nursing Clinics of North America**. 30(4), 609-616.

Fombrun, C.J., et al. (1984). Strategic **Human Resource Management.** New York : Wiley.

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Gilley, J.W. & Eggland, S.A. (2002). **Principle of Human Resource Development**. Cambridge, M.A. : Perseus.

Gitman, L.J. & McDaniel, C. (2008). **The Future of Business: The Essentials** (4th ed.). Ohio : South-western Cengage Learning.

Hackman, R.J. & Suttle, L.J. (1977). **Improving Life at Work; Behavioral Science Approach to Organization Change.** Santa Monica, Calif : Goodyear Publishing.

Hendry, C. & Pettigrew, A. (1986). The Practice of Strategic Human Resource Management. **Personnel Review**, 15(5), 3-8.

Herzberg, F. (1959). **The Motivation to Work.** New York : John Willey.

Hunt, S.D., Chonko, L.B. & Wood, V.R. (1985). Organizational commitment and marketing. **Journal of Marketing,** 49(2), 112-126.

Huse, E.F. & Cummings, T.G.. (1992). **Organization Development and Change.** Minnesota : West Publishing.

Ivancevich, J.M. (2001). **Human Resource Management** (8th ed.). New York : McGraw-Hill.

Kast, F.E. & Rosenzweig, J.E. (1985). **Organization and management** (4th ed.). New York : McGraw-Hill.

Kerce, Elysc W. and Stephanic Booth Kewley. (1993). **Quality of Work Life Surveys in Organizations Methods and Benefits.** Newbury Park : SAGE Publications.

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607-610.

Leonard, R.S. (1960). **Personnel: The Human Problems of Management.** Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice –Hall.

Lewin, Kurt. (1951). **Cartwright Field theory in Social Science : Selected Theoretical**. New York : Harper & Row.

Maslow, A. (1973). **Motivation and Personnality**. New York: Harper and Row.

Mathis, R.L. & Jackson, J. H. (2004). **Human resource management** (10th ed.). Cincinnati, Ohio : South-Western.

Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). **Commitment in the Workplace.** California : Sage Publications.

Mondy, W.R. & Noe, R.M. (1996). **Human Resource Management** (6th ed.). New Jersey : Prentice-Hall.

Newstrom, J.W. & Davis, K. (2002). **Human Behavior at Work : Organizational Behavior** (8th ed.). New York : McGraw-Hill.

Schuler, R.S., Jackson, S. E. & Werner, S. (1989). **Managing Human Resources**. Mason, Ohio : South-Western Cengage Learning.

Schuler, R.S., Beutell, N.J. & Youngblood., S.A. (1989). **Effective Personnel Management** (3rd ed.). Minessota : Nest Publishing.

Smith, H. L. & Mitry, N.W. (1981). Nurse, Quality of working Life in an HMO : A comparative study. **Nursing Research**, 30(1), 54-58.

Steers, R.M. (1977). **Organization Effectiveness**. California : Goodyear Publishers.

Wallance. S.A. (1974**). Identifying Quality of Lift indicators for use in Family Planning Programs In Developing Countries**. America : M.A.Thesis University of Pennsylvania.

Zhan, L. (1992). Quality of life: conceptual and measurement issues. **Journal of Advance Nursing**, 4(13), 795-800.

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ภาคผนวก

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ภาคผนวก ก

รายชื่อเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

รายชื่อเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันทนา เนาว์วัน	อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
2. ดร. แสงจิตต์ ไต่แสง	อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
3. นายเสกสรร สวัสดี	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง
4. นางศุภลักษณ์ ศุภศรี	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลอ่างทอง
5. นางสาวสมบัติ น้ำดอกไม้	พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลอ่างทอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ภาคผนวก ข

แบบประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบสอบถามเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

ผู้ศึกษา นางเนาวรัตน์ จันทร์ไทย นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจ รุ่นที่ 16 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ประเมินผลเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

1. ด้านบุคคล
2. ด้านสวัสดิการ
3. ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
7. ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม
8. ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติม และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ผู้ทรงคุณวุฒิ **1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันทนา เนาว์วัน**

ตำแหน่ง อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

2. ดร. แสงจิตต์ ไต่แสง

ตำแหน่ง อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

3. นายเสกสรร สวัสดี

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง

4. นางศุภลักษณ์ ศุภศรี

ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลอ่างทอง

5. นางสาวสมบัติ น้ำดอกไม้

ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลอ่างทอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

หลักเกณฑ์การตรวจสอบค่า IOC

การวิเคราะห์เครื่องมือ (แบบสอบถาม) ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย IOC คือ ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ ค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) แล้วประเมินผลเครื่องมือ ดังนี้

ให้คะแนน + 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คำแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน - 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

สูตรการหาค่า IOC $= \frac{[\sum R]}{N}$

<u>โดยกำหนดให้</u>

I.O.C. แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ
$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ
N แทน จำนวนกรรมการผู้เชี่ยวชาญ

<u>เกณฑ์</u>

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตารางวิเคราะห์คิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง (จำนวน 5 ท่าน)

แบบสอบถามเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

ผู้ศึกษา นางเนาวรัตน์ จันทร์ไทย นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ รุ่นที่ 16 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าขอความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	-1	0	+1		
ตอนที่ 2 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง					
ด้านบุคคล					
1. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์งานทำให้ทราบว่ากำลังคน ที่ต้องการนั้นคุณสมบัติอย่างไรเพื่อที่จะน่าไป สรรหาและคัดเลือกบุคคลต่อไป					
2. องค์กรของท่านมีการสรรหาบุคคลทั้งภายในและภายนอกเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง					
3. องค์กรมีเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้					
4. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร					
5. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและสายงาน มีความ ยุติธรรม เที่ยงตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้					

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าขอความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	-1	0	+1		
ตอนที่ 2 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง					
ด้านสวัสดิการ					
1. องค์กรมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการกำหนดและจ่ายค่าตอบแทนให้แต่ละสายงาน					
2. องค์กรของท่านจ่ายค่าตอบแทนให้อย่างเหมาะสม กับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์					
3. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
4. ท่านรู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์ เช่น การประกันสุขภาพ การลาหยุดแผนการศึกษา ฯลฯ					
5. ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สามารถกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจในการท่างานได้					
ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร					
1. หน่วยงานของท่านมีการรับเรื่องร้องทุกข์ การตรวจสอบหาข้อเท็จจริงและการสอบวินัย ที่เป็นธรรม และหาทางแก้ไขใน เรื่องที่พนักงานร้องทุกข์					
2. ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตน ให้กับบริษัทแห่งนี้					
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็น โดยผ่านตู้แสดงความคิดเห็นเมื่อเกิดปัญหาในองค์กร					
4. หน่วยงานของท่านมีการในองค์กรของท่านมีการกำหนดบทลงโทษของพนักงานไว้อย่างชัดเจนเมื่อพนักงานท่าผิดระเบียบ ขององค์กร					

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าขอความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	-1	0	+1		
ตอนที่ 2 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง					
ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร (ต่อ)					
5. หน่วยงานของท่านมีการมีวิธีการที่จะระงับข้อขัดแย้งในองค์กรที่ใช้ต่อบุคคลในระดับต่าง ๆอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย					
ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง					
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ					
2. ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทน เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
3. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน					
4. ท่านคิดว่าเงินอัตราค่าล่วงเวลามีความเหมาะสม					
5. ท่านได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับบุคลากรโรงพยาบาลอื่น ๆ					
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
1. ท่านเชื่อมั่นในระบบการรักษาความปลอดภัยของโรงพยาบาล					
2. ท่านเชื่อมั่นในระบบป้องกันการแพร่เชื้อระบาดของการติดเชื้อจากโรงพยาบาล					
3. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการทำงานที่ปลอดภัย					
4. หน่วยงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวนการทำงาน					

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าขอความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	-1	0	+1		
ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง					
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ(ต่อ)					
5. หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพท่าน					
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล					
1. บุคลากรในโรงพยาบาลมีสิทธิได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น					
2. การที่ท่านได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากโรงพยาบาลให้ได้รับการฝึกอบรม					
4. ท่านปฏิบัติงานได้ตรงความรู้ความสามารถ					
5. โรงพยาบาลมีห้องสมุด มีอินเตอร์เน็ต เป็นแหล่งค้นหว้าความรู้ข้อมูลข่าวสารได้สะดวก					
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน					
1. โรงพยาบาลมีการกำหนดหน้าที่ตามลำดับขั้นเพื่อความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่					
2. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการดำรงตำแหน่ง ให้สูงขึ้น					
3. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
4. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งจากความรู้ความสามารถ					
5. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการมอบหมายงาน ที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้นมีความรับผิดชอบมากขึ้น					

มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัย หลักพระนครศรีอยุธยา

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าขอความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	-1	0	+1		
ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง					
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน					
1. ท่านปฏิบัติงานในบรรยากาศที่เอื้อต่อการเป็นมิตร					
2. ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่านโดยไม่มีปัญหา					
3. เมื่อเกิดปัญหาท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน					
4. โรงพยาบาลมีกิจกรรมนอกเหนือจากการทำงานร่วมกันเสมอๆ เช่น การแข่งขันกีฬา					
5. การแบ่งงานกันทำภายในหน่วยงานของท่านนี้มีการดำเนินการ อย่างเหมาะสมและเท่าเทียม					
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร					
1. หน่วยงานของท่านมีการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน					
2. หน่วยงานของท่านสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน					
3. ทุกคนในหน่วยงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเพื่อปรับปรุงในการทำงาน					
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังเสียงของคนส่วนใหญ่					
5. ผู้อาวุโสจะได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน					
ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม					
1. ท่านปรับวิถีชีวิตที่แตกต่างกันในการทำงานได้ เช่น การพักผ่อน การรับประทานอาหาร					

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าขอความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ค่า IOC	แปลผล
	-1	0	+1		
ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง					
ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม (ต่อ)					
2. ท่านมีการแบ่งเวลาในการทำงาน กับเวลาที่อยู่ในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
3. ภาระงานของท่านไม่มีผลทำให้เกิดความเจ็บป่วยในด้านร่างกาย					
4. ภาระงานของท่านไม่มีผลทำให้เกิดความเจ็บป่วยในด้านจิตใจ					
5. ท่านมีเวลาในการสำหรับกิจกรรมนันทนาการหรือออกกำลังกาย					
ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
1. ท่านมีความภูมิใจในหน่วยงานเพราะเป็นหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม					
2. หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกให้มีส่วนร่วมต่อการรับผิดชอบต่อสังคม					
3. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่องานบริการโดยมุ่งเน้นความต้องการของผู้รับบริการเป็นสำคัญ					
4. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
5. โรงพยาบาลมีภาพพจน์ที่ดีในสายตาของประชาชน					

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามการวิจัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

****

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาโท สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จึงขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่เป็นจริง เพื่อให้คำตอบของท่านสามารถใช้เป็นข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุดในการศึกษาครั้งนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติม และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับ

ผู้วิจัยขอรับรองว่า ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามนี้จะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน และขอขอบคุณในความร่วมมือ สำหรับการเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งของท่านเพื่อการตอบแบบสอบถาม ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

นางเนาวรัตน์ จันทร์ไทย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

<u>ส่วนที่ 1</u> ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ท่านเห็นว่าตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ ❍ ชาย ❍ หญิง
2. อายุ ❍ 20-30 ปี ❍ 31-40 ปี
   ❍ 41-50 ปี ❍ 51-60 ปี
   ❍ มากกว่า 60 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
   ❍ ต่ำกว่าปริญญาตรี ❍ ปริญญาตรี
   ❍ ปริญญาโท ❍ ปริญญาเอก
4. รายได้เฉลี่ย
   ❍ ต่ำกว่า 10,000 บาท ❍ 10,001 – 20,000 บาท
   ❍ 20,001 – 30,000 บาท ❍ 30,001 – 40,000 บาท
   ❍ 40,000 บาทขึ้นไป
4. สถานภาพสมรส
   ❍ โสด ❍ สมรส
   ❍ หม้าย/หย่าร้าง
5. อายุงาน
   ❍ ต่ำกว่า 3 ปี ❍ มากกว่า 3 -8 ปี
   ❍ มากกว่า 9 -12 ปี ❍ มากกว่า 12 ปีขึ้นไป
6. ตำแหน่งงาน
   ❍ ข้าราชการ ❍ ลูกจ้างประจำ
   ❍ พนักงานราชการ ❍ พนักงานกระทรวง
   ❍ ลูกจ้างชั่วคราว

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

<u>ส่วนที่ 2</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน ของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว ตามเกณฑ์ที่กำหนด ในประเด็นต่าง ๆซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ มีดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
		5			5	
ด้านบุคคล						
1	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์งานทำให้ทราบว่ากำลังคน ที่ต้องการนั้นมีคุณสมบัติและสมรรถนะอย่างไรเพื่อที่จะนำไป สรรหาและคัดเลือกบุคคลต่อไป					
2	โรงพยาบาลของท่านมีการสรรหาบุคคลทั้งภายในและภายนอกเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง					
3	โรงพยาบาลของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรที่มี คุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้					
4	โรงพยาบาลของท่านส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร					
5	โรงพยาบาลของท่านมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความ เหมาะสมกับตำแหน่งและสายงาน มีความ ยุติธรรมเที่ยงตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้					
6	โรงพยาบาลของท่านมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการกำหนดและจ่ายค่าตอบแทนให้แต่ละสายงาน					

ข้อ	การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านสวัสดิการ (ต่อ)						
7	โรงพยาบาลของท่านจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสม กับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์					
8	ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
9	ท่านรู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์ เช่น การประกันสุขภาพ การลาหยุดแผนการศึกษา ฯลฯ					
10	ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์สามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้					
ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร						
11	โรงพยาบาลของท่านมีการรับเรื่องร้องทุกข์ การตรวจสอบหาข้อเท็จจริงและการสอบวินัย ที่เป็นธรรมและหาทางแก้ไขในเรื่องที่บุคลากรร้องทุกข์					
12	ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตน ให้กับองค์กรแห่งนี้					
13	โรงพยาบาลของท่านให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็น โดยผ่านตู้แสดงความคิดเห็นเมื่อเกิดปัญหาในองค์กร					
14	โรงพยาบาลของท่านมีการกำหนดบทลงโทษของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน เมื่อบุคลากรทำผิดระเบียบขององค์กร					
15	โรงพยาบาลของท่านมีวิธีการที่จะระงับข้อขัดแย้งในองค์กรที่ใช้ต่อบุคคลในระดับต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย					

<u>ส่วนที่ 3</u> แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว ตามเกณฑ์ที่กำหนด ในประเด็นต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ มีดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับ					
2	ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
3	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
4	ท่านคิดว่าเงินอัตราค่าล่วงเวลามีความเหมาะสม					
5	ท่านได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับบุคลากรโรงพยาบาลอื่น ๆ					
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
6	ท่านเชื่อมั่นในระบบการรักษาความปลอดภัยของโรงพยาบาล					
7	ท่านเชื่อมั่นในระบบการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาลของท่าน					
8	โรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงานมีการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการทำงานที่ปลอดภัย					
9	โรงพยาบาลของท่านไม่มีเสียงดังรบกวนการทำงาน					

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ต่อ)						
10	โรงพยาบาลของท่านมีแสงสว่างเพียงพอไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพท่าน					
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล						
11	บุคลากรโรงพยาบาลมีสิทธิได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น					
12	การที่ท่านได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
13	ท่านได้รับการสนับสนุนจากโรงพยาบาลให้ได้รับการฝึกอบรม					
15	โรงพยาบาลมีห้องสมุด มีอินเตอร์เน็ต เป็นแหล่งค้นคว้าความรู้ข้อมูลข่าวสารได้สะดวก					
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน						
16	โรงพยาบาลมีการกำหนดหน้าที่ตามลำดับขั้นเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
17	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น					
18	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
19	การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งจากความรู้ความสามารถ					
20	ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถ มากขึ้นมีความรับผิดชอบมากขึ้น					
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน						
21	ท่านปฏิบัติงานในบรรยากาศที่เอื้อต่อการเป็นมิตร					
22	ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่านโดยไม่มีปัญหา					
23	เมื่อเกิดปัญหาท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน					
24	โรงพยาบาลมีกิจกรรมนอกเหนือจากการทำงานร่วมกันเสมอๆ เช่น การแข่งขันกีฬา					

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน (ต่อ)						
25	การแบ่งงานกันทำภายในหน่วยงานของท่านนี้มีการดำเนินการอย่างเหมาะสมและเท่าเทียม					
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร						
26	หน่วยงานของท่านมีการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน					
27	หน่วยงานของท่านสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน					
28	ทุกคนในหน่วยงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเพื่อปรับปรุงในการทำงาน					
29	ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังเสียงของคนส่วนใหญ่					
30	ผู้อาวุโสจะได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน					
ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม						
31	ท่านปรับวิถีชีวิตที่แตกต่างกันในการทำงานได้เช่น การพักผ่อน การรับประทานอาหาร					
32	ท่านมีการแบ่งเวลาในการทำงาน กับเวลาที่อยู่ในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
33	ภาระงานของท่านไม่มีผลทำให้เกิดความเจ็บป่วยในด้านร่างกาย					
34	ภาระงานของท่านไม่มีผลทำให้เกิดความเจ็บป่วยในด้านจิตใจ					
35	ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมนันทนาการ หรือออกกำลังกาย					
ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม						
36	ท่านมีความภูมิใจในโรงพยาบาลของท่านเพราะเป็นโรงพยาบาลที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม					
37	โรงพยาบาลของท่านมีการรณรงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกให้มีส่วนร่วมต่อการรับผิดชอบต่อสังคม					

มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (ต่อ)						
38	โรงพยาบาลของท่านให้ความสำคัญต่องานบริการโดยมุ่งเน้นความต้องการของผู้รับบริการเป็นสำคัญ					
39	ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
40	โรงพยาบาลของท่านมีภาพพจน์ที่ดีในสายตาของประชาชน					

<u>ส่วนที่ 4</u> ความคิดเห็นเพิ่มเติม และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านเสียสละเวลาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครบทุกข้อไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ภาคผนวก ง

แบบประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ IOC ของผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบสอบถามเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

ผู้ศึกษา นางเนาวรัตน์ จันทร์ไทย นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจ รุ่นที่ 16 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ประเมินผลเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

1. ด้านบุคคล
2. ด้านสวัสดิการ
3. ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
7. ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม
8. ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติม และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

หลักเกณฑ์การตรวจสอบค่า IOC

การวิเคราะห์เครื่องมือ (แบบสอบถาม) ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย IOC คือ ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ ค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) แล้วประเมินผลเครื่องมือ ดังนี้

ให้คะแนน + 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คำแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน - 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

สูตรการหาค่า IOC $= \frac{[\sum R]}{N}$

<u>โดยกำหนดให้</u>

I.O.C. แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ
$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ
N แทน จำนวนกรรมการผู้เชี่ยวชาญ

<u>เกณฑ์</u>

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตารางวิเคราะห์คิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง (จำนวน 5 ท่าน)

แบบสอบถามเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง

ผู้ศึกษา นางเนาวรัตน์ จันทร์ไทย นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ รุ่นที่ 16 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าขอความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
ตอนที่ 2 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง							
ด้านบุคคล							
1. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์งานทำให้ทราบว่ากำลังคน ที่ต้องการนั้นคุณสมบัติอย่างไรเพื่อที่จะน่าไป สรรหาและคัดเลือกบุคคลต่อไป	1	1	0	1	1	0.80	สอดคล้อง
2. องค์กรของท่านมีการสรรหาบุคคลทั้งภายในและ ภายนอกเพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3. องค์กรมีเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรที่มี คุณสมบัติ เหมาะสมตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4. องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกองค์กร	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
5. กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความ เหมาะสมกับตำแหน่งและสายงาน มีความยุติธรรมเที่ยงตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้	1	1	1	0	1	0.80	สอดคล้อง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าขอความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
ตอนที่ 2 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง							
ด้านสวัสดิการ							
1. องค์กรมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการกำหนดและจ่ายค่าตอบแทนให้แต่ละสายงาน	1	1	0	1	-1	0.40	ไม่สอดคล้อง
2. องค์กรของท่านจ่ายค่าตอบแทนให้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์	1	1	0	1	-1	0.40	ไม่สอดคล้อง
3. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	1	1	1	1	-1	0.60	สอดคล้อง
4. ท่านรู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์ เช่น การประกันสุขภาพ การลาหยุดแผนการศึกษา ฯลฯ	1	1	0	0	1	0.60	สอดคล้อง
5. ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สามารถกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจในการท่างานได้	1	1	1	0	1	0.80	สอดคล้อง
ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร							
1. หน่วยงานของท่านมีการรับเรื่องร้องทุกข์ การตรวจสอบหาข้อเท็จจริงและการสอบวินัย ที่เป็นธรรมและหาทางแก้ไขใน เรื่องที่พนักงานร้องทุกข์	1	0	1	0	1	0.60	สอดคล้อง
2. ท่านมีความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับบริษัทแห่งนี้	1	1	-1	1	1	0.60	สอดคล้อง
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นโดยผ่านตู้แสดงความคิดเห็นเมื่อเกิดปัญหาในองค์กร	1	-1	0	0	1	0.20	ไม่สอดคล้อง
4. หน่วยงานของท่านมีการในองค์กรของท่านมีการกำหนดบทลงโทษของพนักงานไว้อย่างชัดเจนเมื่อพนักงานท่าผิดระเบียบ ขององค์กร	1	-1	-1	1	1	0.20	ไม่สอดคล้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าขอความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
ตอนที่ 2 การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง							
ด้านความสัมพันธ์กับองค์กร (ต่อ)							
5. หน่วยงานของท่านมีการมีวิธีการที่จะระงับข้อขัดแย้งในองค์กรที่ใช้ต่อบุคคลในระดับต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย	1	1	1	0	1	0.80	สอดคล้อง

ผลจากการวิเคราะห์เครื่องมือ (แบบสอบถาม) ของผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย IOC คือ ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ ค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) ของปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีดังนี้

สูตรการหาค่า IOC $= \frac{\sum R}{N}$

แทนค่า IOC $= \frac{9.80}{15} = 0.65$

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าขอความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง							
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม							
1. ท่านพอใจในอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2. ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน	1	1	-1	1	1	0.60	สอดคล้อง
4. ท่านคิดว่าเงินอัตราค่าล่วงเวลามีความเหมาะสม	1	1	0	1	1	0.80	สอดคล้อง
5. ท่านได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกับบุคลากรโรงพยาบาลอื่น ๆ	1	1	1	0	1	0.80	สอดคล้อง
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ							
1. ท่านเชื่อมั่นในระบบการรักษาความปลอดภัยของโรงพยาบาล	1	-1	1	1	0	0.40	ไม่สอดคล้อง
2. ท่านเชื่อมั่นในระบบป้องกันการแพร่เชื้อระบาดของการติดเชื้อจากโรงพยาบาล	1	-1	0	1	1	0.40	ไม่สอดคล้อง
3. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการทำงานที่ปลอดภัย	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4. หน่วยงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวนการทำงาน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
5. หน่วยงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพท่าน	1	1	0	1	1	0.80	สอดคล้อง
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล							
1. บุคลากรในโรงพยาบาลมีสิทธิได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2. การที่ท่านได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าขอความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง							
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (ต่อ)							
3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากโรงพยาบาลให้ได้รับการฝึกอบรม	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4. ท่านปฏิบัติงานได้ตรงความรู้ความสามารถ	1	1	0	1	1	0.80	สอดคล้อง
5. โรงพยาบาลมีห้องสมุด มีอินเตอร์เน็ต เป็นแหล่งค้นหว้าความรู้ข้อมูลข่าวสารได้สะดวก	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน							
1. โรงพยาบาลมีการกำหนดหน้าที่ตามลำดับขั้นเพื่อความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	1	1	0	1	1	0.80	สอดคล้อง
4. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งจากความรู้ความสามารถ	1	1	0	1	1	0.80	สอดคล้อง
5. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการมอบหมายงาน ที่ต้องใช้ความสามารถมากขึ้นมีความรับผิดชอบมากขึ้น	1	-1	1	1	1	0.60	สอดคล้อง
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน							
1. ท่านปฏิบัติงานในบรรยากาศที่เอื้อต่อการเป็นมิตร	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2. ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานของท่านโดยไม่มีปัญหา	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3. เมื่อเกิดปัญหาท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	0	1	1	0.80	สอดคล้อง
4. โรงพยาบาลมีกิจกรรมนอกเหนือจากการทำงานร่วมกันเสมอๆ เช่น การแข่งขันกีฬา	1	1	0	1	1	0.80	สอดคล้อง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าขอความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง							
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน (ต่อ)							
5. การแบ่งงานกันทำภายในหน่วยงานของท่านนี้มีการดำเนินการ อย่างเหมาะสมและเท่าเทียม	1	1	0	1	1	0.80	สอดคล้อง
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร							
1. หน่วยงานของท่านมีการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2. หน่วยงานของท่านสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3. ทุกคนในหน่วยงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเพื่อปรับปรุงในการทำงาน	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังเสียงของคนส่วนใหญ่	1	1	0	1	1	0.80	สอดคล้อง
5. ผู้อาวุโสจะได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน	1	1	0	0	1	0.60	สอดคล้อง
ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม							
1. ท่านปรับวิถีชีวิตที่แตกต่างกันในการทำงานได้ เช่น การพักผ่อน การรับประทานอาหาร	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2. ท่านมีการแบ่งเวลาในการทำงานกับเวลาที่อยู่ในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3. ภาระงานของท่านไม่มีผลทำให้เกิดความเจ็บป่วยในด้านร่างกาย	1	1	0	1	1	0.80	สอดคล้อง
4. ภาระงานของท่านไม่มีผลทำให้เกิดความเจ็บป่วยในด้านจิตใจ	1	1	0	1	1	0.80	สอดคล้อง
5. ท่านมีเวลาในการสำหรับกิจกรรมนันทนาการหรือออกกำลังกาย	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าขอความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5		
ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง							
ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม							
1. ท่านมีความภูมิใจในโรงพยาบาลของท่าน เพราะเป็นโรงพยาบาลที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
2. โรงพยาบาลของท่านมีการรณรงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกให้มีส่วนร่วมต่อการรับผิดชอบต่อสังคม	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3. โรงพยาบาลของท่านให้ความสำคัญต่องานบริการโดยมุ่งเน้นความต้องการของผู้รับบริการเป็นสำคัญ	1	1	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	0	0	1	0.60	สอดคล้อง
5. โรงพยาบาลของท่านมีภาพพจน์ที่ดีในสายตาของประชาชน	1	1	0	1	1	0.80	สอดคล้อง
ค่า IOC โดยรวม						0.87	สอดคล้อง

ผลจากการวิเคราะห์เครื่องมือ (แบบสอบถาม) ของผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย IOC คือ ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ ค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทองมีดังนี้

สูตรการหาค่า IOC $= \frac{\sum R}{N}$

แทนค่า IOC $= \frac{34.60}{40} = 0.87$

สำนักวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

และผลจากการวิเคราะห์เครื่องมือ (แบบสอบถาม) ของผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย IOC คือ ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ ค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทองโดยรวมดังนี้

สูตรการหาค่า IOC $= \frac{\sum R}{N}$

แทนค่า IOC $= \frac{44.40}{55} = 0.81$

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หมายถึง ความคงที่ในการวัด กล่าวคือ ไม่ว่าจะวัดกี่ครั้ง ๆ ก็ตามจะได้ผลคงที่เสมอ อุปมาเหมือนตาชั่งที่สามารถบอกน้ำหนักของวัตถุก้อนหนึ่งเท่าเดิมไม่ว่าจะเอาวัตถุก้อนนั้นมาชั่งกี่ครั้งก็ตาม ตาชั่งนั้นก็จะมีความเชื่อมั่นสูง โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบใด ๆ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 1.00

เกณฑ์การแปลผล

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.00 – 1.00 ยิ่งใกล้ 1.00 ยิ่งมีความเชื่อมั่นสูง เกณฑ์การแปลผลความเชื่อมั่นมีดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์	.01 - .20	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก
ค่าสหสัมพันธ์	.21 - .40	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าสหสัมพันธ์	.41 - .60	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสหสัมพันธ์	.61 - .75	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสหสัมพันธ์	.76 - .90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสหสัมพันธ์	.91 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง จำนวน 2 ด้าน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient; α) มีดังนี้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ค่าความเชื่อมั่น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	15

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	Mean	Std. Deviation	N
วิเคราะห์งาน	3.2000	1.03057	30
ตำแหน่งที่ว่าง	2.9667	.85029	30
คุณสมบัติ	3.1667	.79148	30
หลักสูตร	3.1333	.97320	30
ประเมินผล	3.1667	1.01992	30
สายงาน	2.8667	.86037	30
ประสบการณ์	2.9000	.88474	30
สิทธิประโยชน์	2.6000	1.06997	30
รู้สึกพอใจ	2.6000	.81368	30
สร้างแรงจูงใจ	2.9333	1.14269	30
หาข้อเท็จจริง	2.7667	.81720	30
จงรักภักดี	3.4667	1.04166	30
มีโอกาส	3.0333	.99943	30
บทลงโทษ	3.1333	.81931	30
ระงับข้อขัดแย้ง	3.0333	.80872	30

บัณฑิตวิทยาลัย

ค่าความเชื่อมั่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	40

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Mean	Std. Deviation	N
พอใจเงินเดือน	3.1034	1.08050	29
เงินเดือนเหมาะสม	3.1034	1.11307	29
สภาวะเศรษฐกิจ	3.0000	1.19523	29
ค่าล่วงเวลา	2.5172	.91107	29
การเท่าเทียม	2.7931	.86103	29
ความปลอดภัย	3.1724	.65841	29
การป้องกัน	3.1034	.85960	29
สภาพแวดล้อม	3.1724	.80485	29
ไม่มีเสียงดังรบกวน	3.1034	.97632	29
แสงสว่างเพียงพอ	3.3448	.76885	29
ศึกษาที่สูงขึ้น	3.2069	.81851	29
รับการสนับสนุน	3.2069	.86103	29
รับการฝึกอบรม	3.1379	1.02554	29
ตรงความรู้ตนเอง	3.4138	.86674	29
เป็นแหล่งค้นคว้า	3.4483	.86957	29
ความก้าวหน้า	3.0345	.86531	29
ตำแหน่งสูงขึ้น	3.0690	.88362	29
ความมั่นคง	3.3793	1.11528	29
เลื่อนตำแหน่ง	3.0345	.82301	29
การมอบหมายงาน	3.3103	.66027	29
เอื้อต่อการเป็นมิตร	3.6207	.72771	29
เพื่อนร่วมงาน	3.7931	.67503	29
ความร่วมมือ	3.6897	.76080	29
มีกิจกรรม	3.5172	.78471	29

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Mean	Std. Deviation	N
การแบ่งงาน	3.3103	.76080	29
เคารพสิทธิซึ่งกัน	3.5172	.82897	29
ปรับปรุงการทำงาน	3.2069	.77364	29
ความคิดเห็นอิสระ	3.4138	.86674	29
ยอมรับฟังเสียง	3.3448	.89745	29
ยอมรับนับถือ	3.3793	.72771	29
ปรับวิถีชีวิต	3.7931	.72601	29
การแบางเวลา	3.6552	1.00980	29
เจ็บป่วยร่างกาย	3.0000	.96362	29
เจ็บป่วยด้านจิตใจ	3.1379	1.02554	29
ออกกำลังกาย	3.2759	1.03152	29
ความภูมิใจ	3.8621	.87522	29
ปลูกจิตสำนึก	3.7586	.91242	29
ความสำคัญ	3.7586	.83045	29
ความพึงพอใจ	3.6897	.84951	29
มีภาพพจน์ที่ดี	3.3103	.89056	29

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานของงานบริการผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลภาครัฐในจังหวัดอ่างทอง โดยรวมทั้ง 2 ด้าน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient; α) มีดังนี้

บัณฑิตวิทยาลัย

ค่าความเชื่อมั่นคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานฯ

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	55

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานฯ	Mean	Std. Deviation	N
วิเคราะห์งาน	3.1379	.99010	29
ตำแหน่งที่ว่าง	2.8966	.77205	29
คุณสมบัติ	3.1379	.78940	29
หลักสูตร	3.1034	.97632	29
ประเมินผล	3.1379	1.02554	29
สายงาน	2.8276	.84806	29
ประสบการณ์	2.8621	.87522	29
สิทธิประโยชน์	2.5517	1.05513	29
รู้สึกพอใจ	2.5517	.78314	29
สร้างแรงจูงใจ	2.8966	1.14470	29
หาข้อเท็จจริง	2.7586	.83045	29
จงรักภักดี	3.5172	1.02193	29
มีโอกาส	3.0000	1.00000	29
บทลงโทษ	3.1034	.81700	29
ระงับข้อขัดแย้ง	3.0345	.82301	29
พอใจเงินเดือน	3.1034	1.08050	29
เงินเดือนเหมาะสม	3.1034	1.11307	29
สภาวะเศรษฐกิจ	3.0000	1.19523	29
ค่าล่วงเวลา	2.5172	.91107	29
การเท่าเทียม	2.7931	.86103	29
ความปลอดภัย	3.1724	.65841	29
การป้องกัน	3.1034	.85960	29
สภาพแวดล้อม	3.1724	.80485	29
ไม่มีเสียงดังรบกวน	3.1034	.97632	29
แสงสว่างเพียงพอ	3.3448	.76885	29
ศึกษาที่สูงขึ้น	3.2069	.81851	29

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงานฯ	Mean	Std. Deviation	N
รับการสนับสนุน	3.2069	.86103	29
รับการฝึกอบรม	3.1379	1.02554	29
เป็นแหล่งค้นคว้า	3.4483	.86957	29
ความก้าวหน้า	3.0345	.86531	29
ตำแหน่งสูงขึ้น	3.0690	.88362	29
ความมั่นคง	3.3793	1.11528	29
เลื่อนตำแหน่ง	3.0345	.82301	29
การมอบหมายงาน	3.3103	.66027	29
เอื้อต่อการเป็นมิตร	3.6207	.72771	29
เพื่อนร่วมงาน	3.7931	.67503	29
ความร่วมมือ	3.6897	.76080	29
มีกิจกรรม	3.5172	.78471	29
การแบ่งงาน	3.3103	.76080	29
เคารพสิทธิซึ่งกัน	3.5172	.82897	29
ปรับปรุงการทำงาน	3.2069	.77364	29
ความคิดเห็นอิสระ	3.4138	.86674	29
ยอมรับฟังเสียง	3.3448	.89745	29
ยอมรับนับถือ	3.3793	.72771	29
ปรับวิถีชีวิต	3.7931	.72601	29
การแบางเวลา	3.6552	1.00980	29
เจ็บป่วยร่างกาย	3.0000	.96362	29
เจ็บป่วยด้านจิตใจ	3.1379	1.02554	29
ออกกำลังกาย	3.2759	1.03152	29
ความภูมิใจ	3.8621	.87522	29
ปลูกจิตสำนึก	3.7586	.91242	29
ความสำคัญ	3.7586	.83045	29
ความพึงพอใจ	3.6897	.84951	29
มีภาพพจน์ที่ดี	3.3103	.89056	29

ประวัติย่อผู้วิจัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	เนาวรัตน์ จันทร์ไทย
วันเดือนปีเกิด	7 กรกฎาคม พ.ศ. 2508
ที่อยู่	เลขที่ 32/1 หมู่ ตำบลยี่ล้น อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลจังหวัดอ่างทอง
	เลขที่ 3 ถนนเทศบาล ตำบลบางแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดอ่างทอง
ตำแหน่งงาน	หัวหน้างานผู้ป่วยนอกทั่วไปโรงพยาบาลอ่างทอง (พ.ศ. 2562)
	พยาบาลวิชาชีพงานผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลอ่างทอง (พ.ศ. 2548)
	พยาบาลวิชาชีพงานอาชีวเวชกรรมโรงพยาบาลอ่างทอง (พ.ศ. 2546)
มือถือ	087 – 052 – 5414
E-mail	naowwy.nookky@gmail.com

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2529	ประกาศนียบัตรพยาบาลและบำรุงครรภ์
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีพระพุทธบาท สระบุรี
พ.ศ. 2539	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (ต่อเนื่อง 2 ปี เทียบเท่าปริญญาตรี)
	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์
พ.ศ. 2549	หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติทั่วไป
	สาขาวิชาการรักษาเบื้องต้น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2563	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา