

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการทั่วไป  
ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1-3

นางดวงดาว บุญจันทร์ตะ



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2564

**Factors Affecting Quality of Work Life of General Managers  
in Community Hospitals in Regional Health 1-3**

**Mrs.Duangdao Boonjunta**

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration  
School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2021



หัวข้อการศึกษา **คั่นคว่ำอิสระ** ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการทั่วไป  
ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1-3

ผู้ศึกษา นางดวงดาว บุญจันทร์ตะ ระห์ นักศึกษา 2623000771 ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.ณัฐปภัศย์ จุ้ยเจริญ ปีการศึกษา 2564

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยการทำงานของนักจัดการงาน  
ทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1-3 2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนัก  
จัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1-3 3) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการ  
ทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) ศึกษาปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปใน  
โรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1-3

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ศึกษาคือนักจัดการงานทั่วไปที่  
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 198 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร  
คำนวณของทาโร ยามาเน่ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 132 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ  
แบบสอบถามสถิติ ที่ใช้ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ  
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปใน  
โรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับคุณภาพชีวิตการ  
ทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3)  
การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับ  
การศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการ  
ทำงานไม่แตกต่างกัน รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการ  
งานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ สัมพันธภาพ  
กับบุคคลอื่นในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการ  
ทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.515 , 0.579 และ 0.607 ตามลำดับ

**คำสำคัญ** ปัจจัยการทำงาน,คุณภาพชีวิตการทำงาน,โรงพยาบาลชุมชน,นักจัดการงานทั่วไป



**Independent Study Title:** Factors Affecting Quality of Work Life of General Managers in Community Hospitals in Regional Health 1-3  
**Author:** Mrs. Duangdao Boonjunta; **ID:** 262300771; **Degree:** Master of Business Administration **Independent Study Advisor:** Dr.Nhatphaphat Juicharoen;  
**Academic Year:** 2021

### Abstract

The objectives of this study were: (1) to study the level of working factors of general managers in Community Hospitals in Regional Health 1-3; (2) to study the level of quality of work life of general managers in Community Hospitals in Regional Health 1-3; (3) to compare the levels of quality of work life of general managers in Community Hospitals in Regional Health 1-3 classified by personal factors; and (4) to study factors affecting the quality of work life of general managers in Community Hospitals in Regional Health 1-3.

This study was a quantitative research. The population was 198 general managers in Community Hospitals in Regional Health 1-3. The samples size was calculated by Taro Yamane Formula for 132 samples. A questionnaire was used as an instrument for data collection. The statistics used to analyze data were descriptive statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test. Inferential statistics employed was multiple regression analysis.

The results showed that: (1) the respondents had the overall opinion level of working factors of general managers in Community Hospitals in Health areas 1-3 at a high level. (2) The overall opinion level of quality of work life of respondents was at a high level. (3) The result of comparison between general managers' personal factors and their quality of work life showed that there was no difference in the quality of work life base on personal factors, except that the differences in monthly income had the statistically significant difference on their quality of work life at the 0.05 statistically significant level. (4) Recognition, relationships with others and working environment could predict the quality of work life of general managers in Community Hospitals in Regional Health 1-3 at statistically significant level of 0.05 with the predictive coefficients of 0.515, 0.579 and 0.607, respectively.

**Keywords:** Working factors, Quality of Work Life, Community hospital, General manager

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ณัฐปัทม์ จุ้ยเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ความรู้ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้วิจัย พร้อมทั้งให้กำลังใจในการศึกษามาโดยตลอด จนการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เสร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอขอบคุณ อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ขอบคุณผู้ที่สละเวลาตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ และขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่านของข้าพเจ้าที่ให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือพร้อมทั้งให้กำลังใจแก่ข้าพเจ้ามาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้สนใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน หากการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยไว้ ณ ที่นี้

ดวงดาว บุญจันทร์ดี

มกราคม 2565

|   | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย .....                                   | ง    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....                                | จ    |
| กิตติกรรมประกาศ .....                                   | ฉ    |
| สารบัญตาราง .....                                       | ฅ    |
| สารบัญภาพ .....   | ฉ    |
| บทที่ 1 บทนำ .....                                      | 1    |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....                    | 1    |
| วัตถุประสงค์ในการศึกษา .....                            | 3    |
| กรอบแนวคิดการศึกษา .....                                | 3    |
| สมมติฐานการศึกษา .....                                  | 4    |
| ขอบเขตการศึกษา .....                                    | 5    |
| นิยามศัพท์เฉพาะ .....                                   | 6    |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....                         | 8    |
| บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....                     | 9    |
| ข้อมูลทั่วไปของ โรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1 – 3 ..... | 9    |
| แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....  | 15   |
| ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการทำงาน .....             | 26   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                             | 36   |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....                        | 48   |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....                           | 25   |
| เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....                        | 51   |
| การตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย .....                    | 53   |
| การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล .....          | 54   |

|  | หน้า |
|--|------|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....   | 56   |
| ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของนักจัดการงานทั่วไป<br>ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 .....  | 56   |
| ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นปัจจัยการทำงานของนักจัดการงานทั่วไป<br>ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 .....                                 | 59   |
| ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการทั่วไป<br>ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 .....                               | 66   |
| ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต<br>การทำงานของนักจัดการทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ..... | 72   |
| บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....   | 88   |
| สรุปการศึกษา .....   | 88   |
| อภิปรายผล .....  | 95   |
| ข้อเสนอแนะ .....   | 100  |
| บรรณานุกรม .....   | 101  |
| ภาคผนวก .....  | 108  |
| ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ .....   | 109  |
| ข แบบสอบถาม .....  | 111  |
| ประวัติผู้ศึกษา .....  | 120  |

สารบัญตาราง

|              | หน้า   |
|--------------|--|
| ตารางที่ 2.1 | สรุปปัจจัยที่เกี่ยวกับในงานวิจัยในอดีต..... 46   |
| ตารางที่ 3.1 | ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 49  |
| ตารางที่ 4.1 | จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 57  |
| ตารางที่ 4.2 | ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักจัดการงานทั่วไป<br>เกี่ยวกับปัจจัยการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน<br>เขตสุขภาพที่ 1-3 ในด้านลักษณะงาน..... 60                           |
| ตารางที่ 4.3 | ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักจัดการงานทั่วไป<br>เกี่ยวกับปัจจัยการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน<br>เขตสุขภาพที่ 1-3 ในด้านบทบาทหน้าที่..... 61                        |
| ตารางที่ 4.4 | ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักจัดการงานทั่วไป<br>เกี่ยวกับปัจจัยการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน<br>เขตสุขภาพที่ 1-3 ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน..... 62               |
| ตารางที่ 4.5 | ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักจัดการงานทั่วไป<br>เกี่ยวกับปัจจัยการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน<br>เขตสุขภาพที่ 1-3 ในด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน..... 63    |
| ตารางที่ 4.6 | ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักจัดการงานทั่วไป<br>เกี่ยวกับปัจจัยการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน<br>ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ..... 64                             |
| ตารางที่ 4.7 | ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักจัดการงานทั่วไป<br>เกี่ยวกับปัจจัยการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน<br>เขตสุขภาพที่ 1-3 ภาพรวม..... 65                                    |
| ตารางที่ 4.8 | ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักจัดการงานทั่วไป<br>เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน<br>เขตสุขภาพที่ 1-3 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม..... 66 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

|   | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักจัดการงานทั่วไป<br>เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปใน<br>โรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน<br>ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ..... | 67   |
| ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักจัดการงานทั่วไป<br>เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน<br>เขตสุขภาพที่ 1-3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร.....                | 68   |
| ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักจัดการงานทั่วไป<br>เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน<br>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน.....                                      | 69   |
| ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักจัดการงานทั่วไป<br>เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน<br>ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว.....                        | 70   |
| ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักจัดการงานทั่วไป<br>เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักจัดการงานทั่วไป<br>ในโรงพยาบาลชุมชน ภาพรวม.....   | 71   |
| ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>ของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน จำแนกตามเพศ.....   | 72   |
| ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>ของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน จำแนกตามอายุ.....  | 73   |
| ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน<br>ของนักจัดการงานทั่วไปด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย<br>และส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการ LSD.....   | 75   |
| ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน<br>ของนักจัดการงานทั่วไปด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว<br>จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการ LSD.....  | 76   |

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

|               |   |    |
|---------------|---|----|
| ตารางที่ 4.18 | เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>ของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน จำแนกตามระดับการศึกษา.....   | 77 |
| ตารางที่ 4.19 | เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>ของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน จำแนกตามสถานภาพการสมรส..   | 78 |
| ตารางที่ 4.20 | เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>ของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....  | 79 |
| ตารางที่ 4.21 | ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน<br>ของนักจัดการงานทั่วไปด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย<br>และส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามรายได้ ด้วยวิธีการ LSD.....   | 80 |
| ตารางที่ 4.22 | ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน<br>ของนักจัดการงานทั่วไปด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว<br>จำแนกตามรายได้ ด้วยวิธีการ LSD.....  | 81 |
| ตารางที่ 4.23 | เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน<br>ของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน..   | 82 |
| ตารางที่ 4.24 | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน (X) และระดับคุณภาพชีวิต<br>การทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน<br>เขตสุขภาพที่ 1-3 (Y).....  | 84 |
| ตารางที่ 4.25 | การแปลค่าผลสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Best, 1977).....   | 85 |
| ตารางที่ 4.26 | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก<br>เข้าสู่สมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) และการทดสอบ<br>ความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$ Change)<br>ในการทำนายปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน<br>ของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3..... | 85 |
| ตารางที่ 4.27 | การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับปัจจัยการทำงาน<br>ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน<br>เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธี (Stepwise Regression) ในรูป<br>คะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณ.....  | 87 |

## สารบัญภาพ

|  | หน้า |
|--|------|
| ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....                         | 4    |
| ภาพที่ 2.1 โครงสร้างโรงพยาบาลชุมชนใหม่.....                  | 11   |
| ภาพที่ 2.2 ภาพแสดงพีระมิดความต้องการ 5 ชั้น ของมาส โลว์..... | 16   |





# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“การพัฒนาคน” ได้ถูกกำหนดให้เป็นนโยบาย เป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 12 และกำหนดเป็นวาระสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทย 4.0 (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2560) เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะที่คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน. 2547 : 18) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อบุคลากรและองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการประสานเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายของงาน ทำให้งานและชีวิตผสมผสานกลมกลืน รวมถึงทำให้ผู้ทำงานรู้สึกพึงพอใจกับงาน และดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งหากบุคลากรในหน่วยงานมีปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น รายได้และค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ขาดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลักษณะงานที่ทำไม่ส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและการพัฒนาองค์กรในอนาคต

กระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในระบบสุขภาพ (Human Resource for Health) ซึ่งถือเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานด้านสุขภาพ และได้กำหนดยุทธศาสตร์ บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) เป็น 1 ใน 4 ประเด็นหลักของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2560) ซึ่งการ

จะสร้างคนที่จะมีคุณภาพได้นั้น ต้องมองที่พื้นฐานความต้องการของบุคลากร ทั้งปัจจัยพื้นฐานความสุขในการทำงาน เป็นต้น (นายแพทย์โสภณ เมฆธน, 2560) แต่ในสภาพความเป็นจริงกระทรวงสาธารณสุขยังคงประสบปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีการรวมกลุ่มของบุคลากรสาธารณสุขในหลากหลายวิชาชีพเพื่อเรียกร้องให้กระทรวงสาธารณสุขปรับปรุงระเบียบ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความเสมอภาคและลดความเหลื่อมล้ำระหว่างวิชาชีพให้บุคลากรสาธารณสุขทุกวิชาชีพทุกสายงาน

นักจัดการงานทั่วไป เป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งในฐานะหัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านอำนวยการภายใต้โครงสร้างโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่ปี พ.ศ.2555 โดยมีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประเภทอื่นเป็นผู้ได้บังคับบัญชาในสายงานสนับสนุนบริการ รับผิดชอบภารกิจหลักที่มีความสำคัญต่อองค์กร ได้แก่ ด้านธุรการ ด้านงบประมาณ ด้านพัสดุ ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านอาคารสถานที่และความปลอดภัย งานซ่อมบำรุง งานยานพาหนะ งานสวนและภูมิทัศน์ เป็นต้น แต่นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนสามารถเลื่อนระดับทางด้านวิชาการได้สูงสุดเพียงแค่ระดับชำนาญการเท่านั้น ในขณะที่หัวหน้ากลุ่มงานด้านวิชาชีพสาธารณสุขอื่น เช่น กลุ่มงานแพทย์ กลุ่มงานทันตกรรม กลุ่มงานเภสัชกรรม และกลุ่มงานการพยาบาล สามารถเลื่อนระดับทางวิชาการได้ถึงระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและขวัญกำลังใจของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน ทำให้เกิดการขอโอน/ย้าย และลาออกจากราชการของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน ผู้บริหารต้องแต่งตั้ง/มอบหมายให้บุคลากรในสายงานอื่นที่ไม่ใช่สายงานบริหาร เช่น พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข นักวิเคราะห์แผนและนโยบาย ซึ่งมีภารกิจหลักในวิชาชีพด้านสาธารณสุข มาปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไปแทนนักจัดการงานทั่วไป เท่ากับเป็นการรับภาระงานเพิ่มจากงานประจำส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานด้านภารกิจอำนวยการ ทำให้เกิดความล่าช้าและขาดความต่อเนื่องของงาน เกิดผลกระทบต่อองค์กรในวงกว้าง

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน ให้มีความสุขในการทำงาน สามารถพัฒนากระบวนการบริหารงานและการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ได้รับการยอมรับทั้งจากบุคลากรในสายการบังคับบัญชาและจากบุคลากรในโรงพยาบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญพื้นฐานในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

## 2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1 – 3

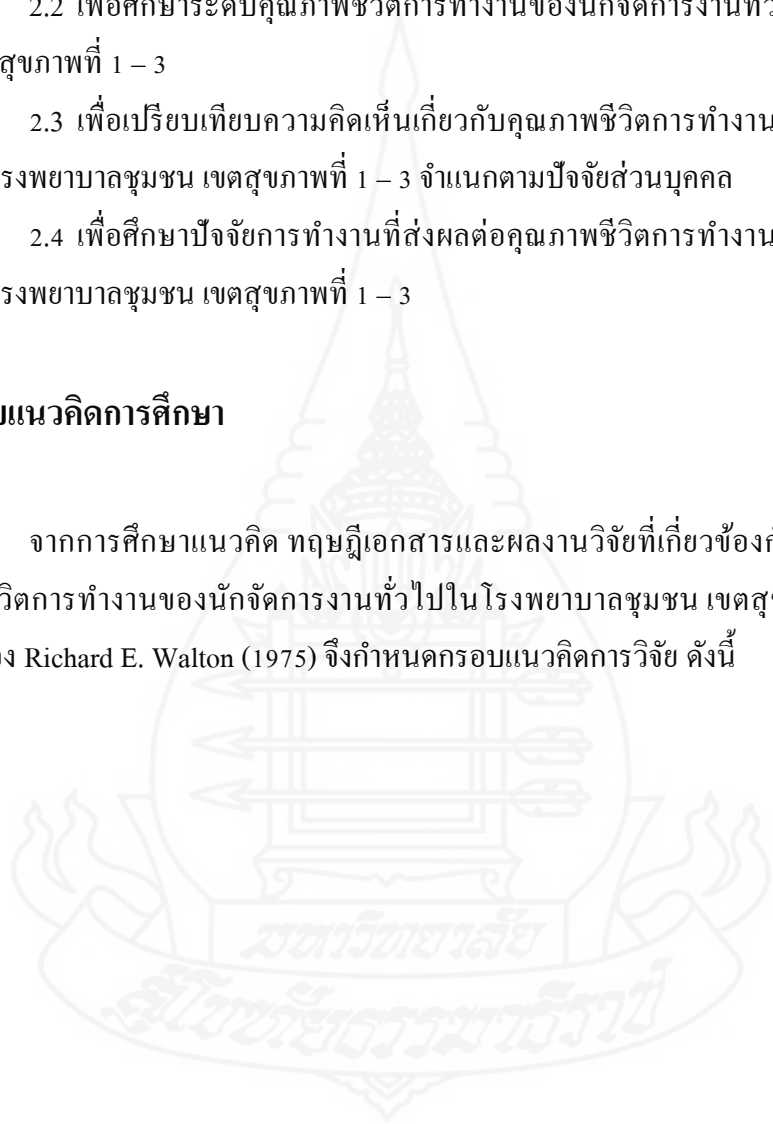
2.2 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1 – 3

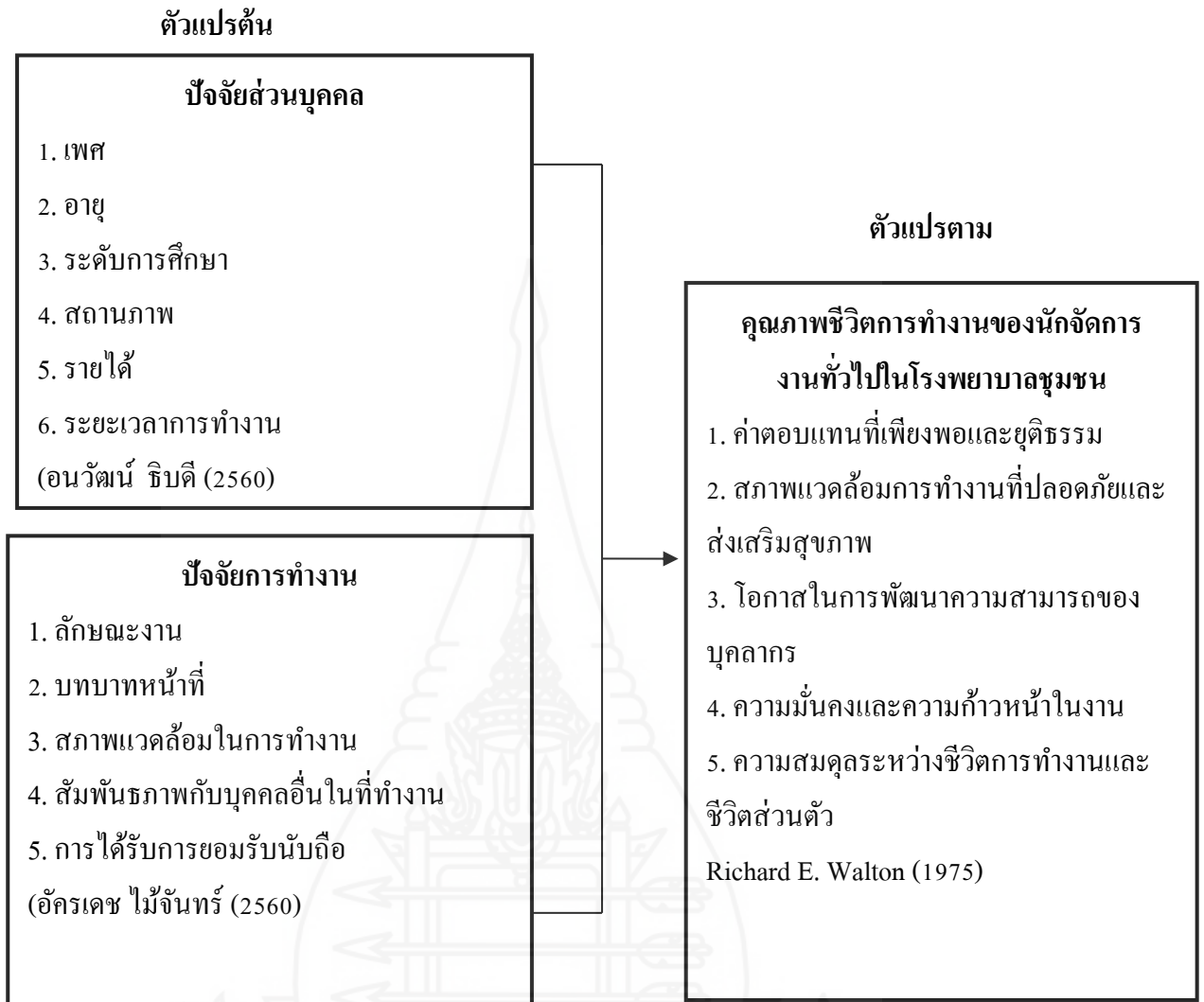
2.3 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1 – 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1 – 3

## 3. กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1 – 3 ตามแนวคิดของ Richard E. Walton (1975) จึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

#### 4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1 – 3 ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

4.2 ปัจจัยการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3

## 5. ขอบเขตของการวิจัย

### 5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 จำนวน 198 คน (ที่มา : ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ทรัพยากรสุขภาพ ข้อมูล ณ วันที่ 29 เมษายน 2564) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 มีค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 132 คน

### 5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

**5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล** ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพภาพ รายได้ และระยะเวลาการทำงาน

**5.2.2 ปัจจัยการทำงาน** ประกอบด้วย 1) ลักษณะงาน 2) บทบาทหน้าที่ 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน และ 5) การได้รับการยอมรับนับถือ

**5.2.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน** ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และ 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

### 5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน สิงหาคม 2564 – พฤศจิกายน 2564

## 6. นวัตกรรมที่เฉพาะ

**6.1 นักจัดการงานทั่วไป** หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในฐานะหัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ภายใต้โครงสร้างโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

**6.2 บุคลากรสุขภาพ** หมายถึง บุคลากรสายวิชาชีพและบุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานบริการสุขภาพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

**6.3 บุคลากรสายวิชาชีพ** หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต่อมนุษย์และสิ่งแวดล้อม เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมโรค การตรวจประเมินและการบำบัดโรค การดูแลให้ความช่วยเหลือผู้ป่วย การฟื้นฟูสภาพ การอาชีวอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อลดความเสี่ยงจากการเจ็บป่วย การบรรเทา และการดูแลรักษาจากการเจ็บป่วยโดยนำหลักวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้

**6.4 บุคลากรสายสนับสนุน** หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ ในหน้าที่สายสนับสนุนบริการ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการกระทำต่อมนุษย์ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบงานบริหาร จัดการ การสนับสนุนการให้บริการของหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระงานที่ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งงานต่าง ๆ ในหน่วยงานสนับสนุนบริหาร (back office) เช่น พนักงานเก็บเงิน พนักงานบริการ พนักงานพัสดุ

**6.5 ปัจจัยการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ทศนคติในการทำงานของบุคคลในองค์กร ในที่นี้หมายถึง นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1 – 3 ที่แสดงออกในรูปพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งส่งผลต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน และ การได้รับการยอมรับนับถือ

**6.6 ลักษณะงาน** หมายถึง การออกแบบงานให้มีเอกลักษณ์ในการทำงาน มีระดับความยากง่าย มีความหลากหลาย และมีอิสระในการทำงาน ส่งเสริมต่อความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งทำให้เป็นงานที่มีคุณค่าและสามารถปฏิบัติให้เสร็จภายในกำหนดเวลาได้

**6.7 บทบาทหน้าที่** หมายถึง หน้าที่รับผิดชอบของบุคคลอันเนื่องมาจากหน้าที่ตามตำแหน่งฐานะที่ตนดำรงอยู่ในองค์กร

**6.8 สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานภายในสถานที่ทำงานซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

**6.9 สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน** หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงาน ทั้งต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา

**6.10 การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรจากบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การได้รับรางวัลเมื่อได้ปฏิบัติงานได้ดี หรือการแสดงออกอื่นใดซึ่งเป็นการยอมรับในความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ

**6.11 คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลในมิติด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน เช่น ความต้องการพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เป็นต้น ส่งผลให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตการทำงานในองค์กรได้อย่างสมดุล เกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

**6.12 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น

**6.13 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** หมายถึง การที่พนักงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสม ไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี

**6.14 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร** หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการได้รับการส่งเสริมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการไปศึกษางานหรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ รวมถึงหน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสาร ที่สามารถค้นหาได้อย่างสะดวก

**6.15 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน** หมายถึง การทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำอยู่ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ

**6.16 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว** หมายถึง บุคลากรมีความสมดุลของเวลาการทำงานกับเวลาการดำเนินชีวิต



## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3

7.2 ผลการศึกษา สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1 – 3 เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของนักจัดการงานทั่วไปและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

7.3 ผลการศึกษา สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1 – 3





## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1 – 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของ โรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1 – 3
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. ข้อมูลทั่วไปของ โรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1 – 3

##### 1.1 เขตสุขภาพ

เขตสุขภาพ (Area Health : AH) เป็นส่วนราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค มีฐานะเทียบเท่ากองในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข บริหารราชการเป็นหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุขในระดับกลุ่มจังหวัด ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามคำสั่งกระทรวงสาธารณสุขที่ 1839/2558 ลงวันที่ 23 มกราคม 2558 บริหารจัดการพื้นที่เป็นเขตสุขภาพ จำนวน 13 เขต เป็นกลไกหลักในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ระบบสร้างเสริมสุขภาพและควบคุมป้องกันโรค ระบบคุ้มครองผู้บริโภค หนึ่งเขตสุขภาพจะมีประชากรประมาณ 3-6 ล้านคน

เขตสุขภาพที่ 1 ประกอบด้วย เชียงใหม่ เชียงราย ลำพูน ลำปาง แพร่ น่าน พะเยา แม่ฮ่องสอน

เขตสุขภาพที่ 2 ประกอบด้วย พิชณุโลก อุตรดิตถ์ ตาก สุโขทัย เพชรบูรณ์

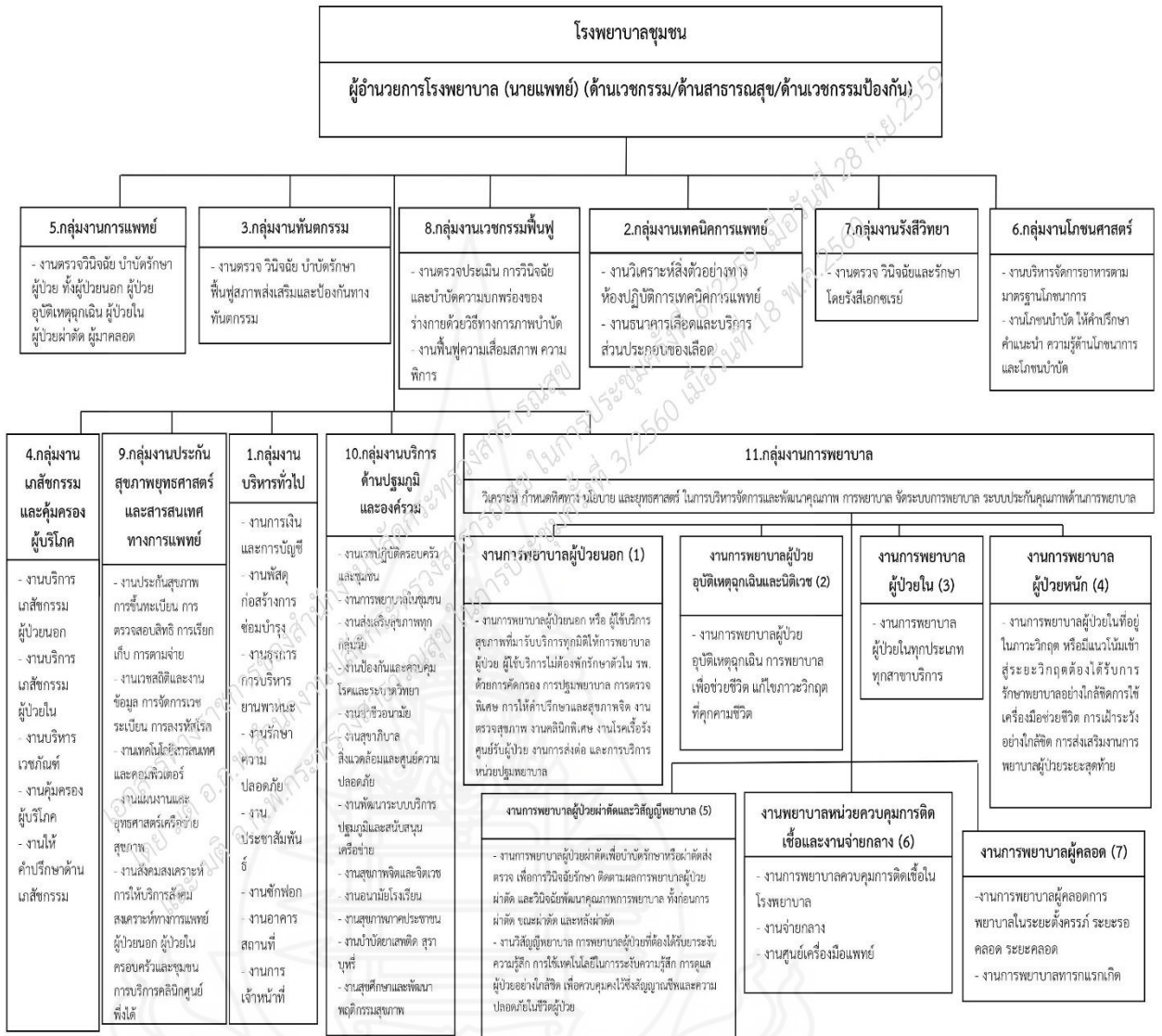
เขตสุขภาพที่ 3 ประกอบด้วย นครสวรรค์ กำแพงเพชร พิจิตร ชัยนาท อุทัยธานี

## 1.2 โรงพยาบาลชุมชน

โรงพยาบาลชุมชน เป็นหน่วยบริการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีภารกิจหลักในการดำเนินการและให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและ มีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ โรงพยาบาลชุมชนเป็นหน่วยบริการระดับทุติยภูมิ แบ่งเป็น โรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก F3 โรงพยาบาลชุมชนขนาดกลาง F2 โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ F1 และโรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย M2 ปัจจุบันมีจำนวน โรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศจำนวน 718 แห่ง (กองบริหารการสาธารณสุข ข้อมูล ณ 1 กรกฎาคม 2562)

การจัดโครงสร้าง ภารกิจ และกรอบอัตรากำลังโรงพยาบาลชุมชน ปัจจุบันเป็นไปตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ 0203.032/ว 1707 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2560 ตามโครงสร้างโรงพยาบาลชุมชนประกอบไปด้วยกลุ่มงาน 12 กลุ่มงาน ได้แก่

1. กลุ่มบริหารงานทั่วไป
2. กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์
3. กลุ่มงานทันตกรรม
4. กลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค
5. กลุ่มงานการแพทย์
6. กลุ่มงานโภชนศาสตร์
7. กลุ่มงานรังสีวิทยา
8. กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู
9. กลุ่มงานประกันสุขภาพ ยุทธศาสตร์ และสารสนเทศทางการแพทย์
10. กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม
11. กลุ่มงานการพยาบาล
12. กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างโรงพยาบาลชุมชนใหม่

ที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2560)

### 1.3 กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน

กองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน ปี 2533 เพื่อเป็นคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลชุมชน ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารทั่วไป (ปัจจุบันเปลี่ยนเป็นกลุ่มงานบริหารทั่วไป ตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปี 2560) ไว้ดังนี้

#### หน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารทั่วไป

ฝ่ายบริหารงานทั่วไปมีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

##### 1. งานธุรการ

##### 1.1 งานสารบรรณ ดำเนินงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้

- รับส่งหนังสือ
- จำแนกเรื่องเสนอ ติดตามหนังสือ
- ทำหนังสือโต้ตอบ
- จัดเก็บหนังสือเป็นหมวดหมู่
- ติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

1.2 งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินงานและประสานงานกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เพื่อดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- การบรรจุ แต่งตั้ง การรายงานผลการทดลองปฏิบัติราชการ
- การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการและลูกจ้าง
- การย้ายและการโอน
- การเลื่อนระดับ
- การปรับเงินเดือนตามบัญชีอัตราเงินเดือน
- การเสนอขอความดีความชอบ
- การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- การลาศึกษาต่อและการฝึกอบรม
- การลาอื่น ๆ ทุกประเภท
- การดำเนินการเกี่ยวกับวินัย

## 1.3 งานเคหบริการและงานสถานที่ ดำเนินงานในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่

- จัดหาอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับอาคารโรงพยาบาล ตึกต่าง ๆ และบ้านพักเจ้าหน้าที่
- ส่งซ่อมอุปกรณ์ต่าง ๆ
- ดูแลความสะดวกสบายทั่วไป และการกำจัดสิ่งปฏิกูลขยะมูลฝอย ภายในโรงพยาบาล (ร่วมกับฝ่ายสุขาภิบาลและป้องกันโรค)
- ดำเนินการป้องกันการชำรุดของอาคารและบ้านพักจากปลวก และจากสาเหตุอื่น ๆ

- จัดทำสวน สนาม และดูแลรักษา
- จัดทำสถานที่พักผ่อนสำหรับผู้ใช้บริการและครอบครัวเจ้าหน้าที่

## 1.4 งานสวัสดิการและความปลอดภัย ดำเนินงานต่าง ๆ ได้แก่

- จัดทำระบบสาธารณูปโภคสำหรับบ้านพักเจ้าหน้าที่
- จัดระบบป้องกันและแก้ไขเหตุฉุกเฉิน
- จัดหาเครื่องกีฬาสำหรับเจ้าหน้าที่ (ร่วมกับคณะกรรมการสวัสดิการ ถ้ามี)
- ดำเนินการร้านค้าสวัสดิการ (ร่วมกับคณะกรรมการสวัสดิการ ถ้ามี)
- จัดระบบการรักษาความปลอดภัยของโรงพยาบาล

## 1.5 งานประชาสัมพันธ์ ดำเนินงานต่าง ๆ ได้แก่

- จัดอุปกรณ์เครื่องใช้และเอกสารเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์
- ดำเนินการประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล
- ต้อนรับและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ให้บริการ
- เผยแพร่ข้อมูลและผลงานของโรงพยาบาล
- ประสานงานกับฝ่ายและงานต่าง ๆ เพื่อการประชาสัมพันธ์

## 1.6 งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ดำเนินงานต่าง ๆ ได้แก่

- ดำเนินการเกี่ยวกับการก่อสร้าง หรือซ่อมแซมสิ่งก่อสร้างทุกชนิด
- ตรวจสอบบำรุงรักษาสิ่งก่อสร้าง
- ตรวจสอบ บำรุงรักษาครุภัณฑ์และยานพาหนะ
- ประสานงานกับงานพัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะเพื่อดำเนินงานให้

สอดคล้องกัน

## 2. งานการเงินและพัสดุ

### 2.1 งานการเงินและการบัญชี ดำเนินงานต่าง ๆ ได้แก่

- รับจ่ายเงินทุกประเภท
- ตรวจสอบ และเก็บรักษาเงินทุกประเภท
- จัดทำบัญชีเกี่ยวกับการเงินทุกประเภท
- จัดทำงบประมาณประจำปี และควบคุมยอดเงินงบประมาณ
- เก็บรักษาและควบคุมเอกสารการเงินทุกประเภท
- จัดทำรายงานและวิเคราะห์ภาวะการเงินของโรงพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ

### 2.2 งานพัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ดำเนินงานต่าง ๆ ได้แก่

- จัดหาพัสดุครุภัณฑ์
- ควบคุมพัสดุครุภัณฑ์
- ควบคุมการเบิกจ่ายพัสดุและควบคุมการใช้ครุภัณฑ์และยานพาหนะ
- ตรวจสอบและรายงานประจำปีตามระเบียบพัสดุ
- ประสานงานกับงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง เกี่ยวกับการซ่อมบำรุงครุภัณฑ์

และยานพาหนะ

## 3. งานบริการอาหาร ดำเนินงานต่าง ๆ ได้แก่

- จัดซื้อวัสดุประกอบอาหาร (ปัจจุบันจ้างเหมาเอกชน)
- บริการอาหารแก่ผู้ป่วยของโรงพยาบาล
- ตรวจสอบคุณภาพทางโภชนาการ (ดำเนินการร่วมกับฝ่ายการพยาบาล

เนื่องจากมีส่วนสัมพันธ์กัน)

**1.4 หน้าที่รับผิดชอบตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป** ตามใบแสดงลักษณะงาน (Job description) ดังนี้

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้ากลุ่มงานซึ่งจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา โดยต้องควบคุม กำกับและนำตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถประสบการณ์และความชำนาญสูงในงานบริหารจัดการภายในหน่วยงาน เพื่อให้บริการผู้ป่วย ผู้รับบริการ สนับสนุนการบริการ การคุ้มครองผู้บริโภค หรือปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญสูงในงานบริหารจัดการภายในหน่วยงาน เพื่อสนับสนุนการ



ให้บริการผู้ป่วย ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากเพื่อให้บริการผู้ป่วย ผู้รับบริการ สนับสนุนการบริการ ร่วมบริการและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

**หน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าฝ่าย** (ปัจจุบันเปลี่ยนเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน)

หัวหน้าฝ่ายทำหน้าที่เป็นหัวหน้าของแต่ละฝ่าย มีสายบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

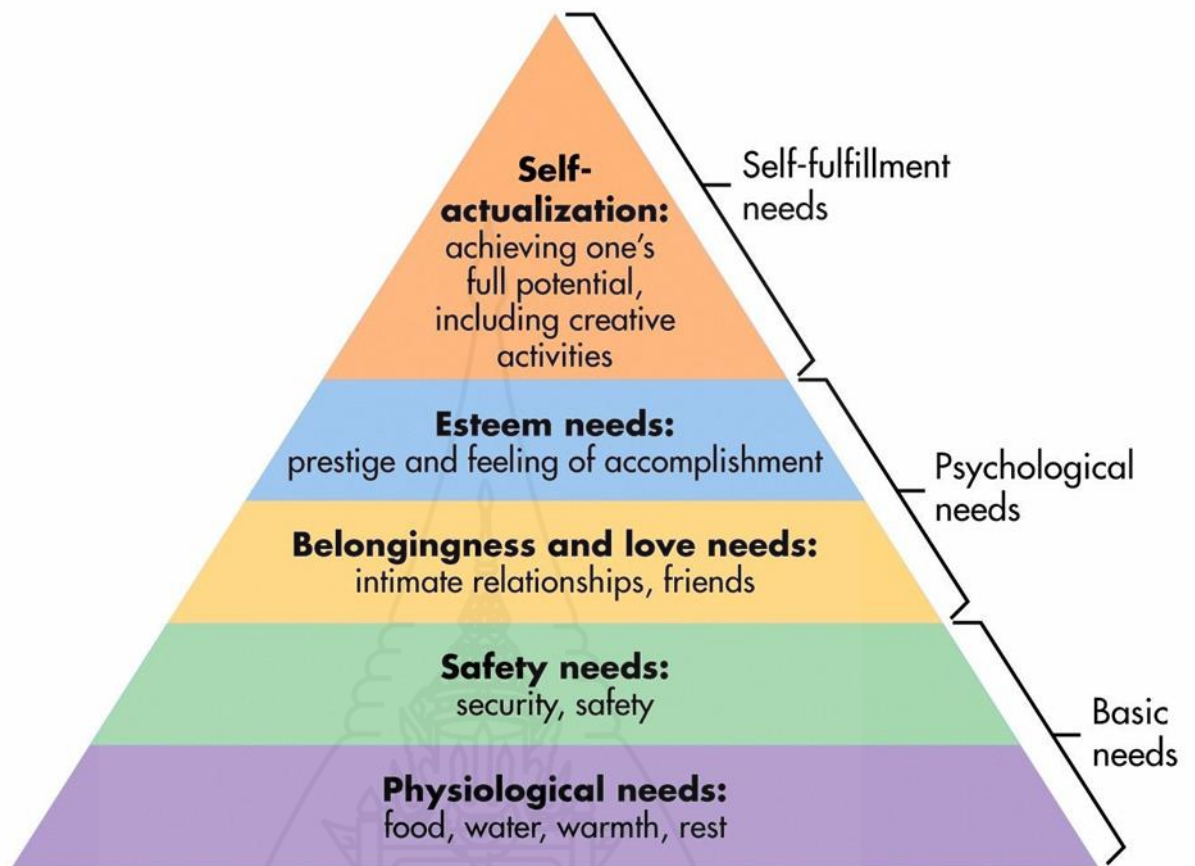
1. เป็นผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ในแต่ละฝ่ายและรับผิดชอบงานทุกงานของฝ่าย
2. เป็นกรรมการในคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล
3. อำนวยการ ควบคุม กำกับ และบริหารงานในฝ่ายให้สามารถทำหน้าที่ได้ครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ
4. วางแผน จัดระบบ วิเคราะห์และประเมินผลงาน ตลอดจนพัฒนางานของฝ่ายให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
5. ประสานงานกับฝ่ายอื่นและหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานได้ผลดีที่สุด
6. รับผิดชอบงานด้านสถิติข้อมูลข่าวสารของฝ่าย
7. เป็นผู้แทนงานสาธารณสุขุระดับอำเภอ (เฉพาะหัวหน้าฝ่ายที่ได้รับการแต่งตั้ง)
8. ทำหน้าที่อื่น ๆ ที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมอบหมาย

## 2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มต้นจาก ทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานในชีวิตที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการ มาสโลว์ (1954, อ้างถึงใน ปุณทรรัตน์ นาชัยโชติ, 2561) ได้อธิบายทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Need Theory) ไว้ดังนี้

### 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์” (Maslow’s hierarchy of needs Theory) ซึ่งความต้องการทั้ง 5 ขั้น มีรายละเอียดดังนี้

- 2.1.1 ความต้องการด้านร่างกายหรือด้านกายภาพ (Physiological Needs)
- 2.1.2 ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)
- 2.1.3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Need)
- 2.1.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ (Self- Esteem Need)
- 2.1.5 ความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-Actualization Needs)



รูปที่ 2.2 ภาพแสดงพีระมิดความต้องการ 5 ชั้น ของมาสโลว์

ที่มา : <https://www.brandage.com/article/4591/Maslow-Hierarchy-of-Needs>

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (basic needs) ซึ่งมีพลังมากที่สุดเพราะเป็นความต้องการที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ปัจจัย 4 อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความต้องการเหล่านี้ถือว่ามีความจำเป็น หากมนุษย์ไม่ได้รับความต้องการอย่างเพียงพอก็จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพทางร่างกาย ตลอดจนประสิทธิภาพการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and security needs) ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดเมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายแล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น คือต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ไม่ว่าจะเป็นความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยด้านหน้าที่การงาน เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงของฐานะการเงิน การมีรายได้ที่มั่นคง มีเจ้านาย หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน



ที่ดี ล้วนจัดอยู่ในความต้องการนี้ ที่ทำให้เกิดความสำเร็จทั้งในเรื่องส่วนตัวและการงานอย่างแน่นอน หากเขาได้รับความรู้สึกว่ามันคงและปลอดภัย

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belonging and love needs) ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ย่อมต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ต้องการได้รับการยอมรับ ได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม กล่าวคือ มนุษย์ชอบการคบหาสมาคมกับผู้อื่น ไม่ชอบอยู่ลำพัง ต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับจากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้าง การนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองแลเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเต็มเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการงาน เป็นต้น

จากที่กล่าวมาสามารถแบ่งความต้องการเป็นสองกลุ่มคือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (deficiency needs) เป็นความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็น ความต้องการก้าวหน้า และพัฒนาตนเอง (growth needs) ได้แก่ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง จึงสรุปได้ว่า ความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูงจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายในตัวบุคคล

**2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์เกอร์** (เนตรพัฒนา ยาวีราช อ้างถึงใน อัครเดช ไม้จันทร์ 2560, น. 20) เฮอรัชเบอร์เกอร์ เป็นนักจิตวิทยาที่มุ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ปัญหาที่เขาเฝ้าถามตัวเองเสมอคือ ทำอย่างไรจะจูงใจคนในการทำงานได้เป็นอย่างดี ทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์เกอร์ เน้นอธิบาย และให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ หรือตัวกระตุ้น (Motivators) และปัจจัยแวดล้อมหรือการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อ

ความสำเร็จของงานเป็นอย่างดี ซึ่งผู้บริหารควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน

**ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors)** เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้คนในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1) ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงาน เป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จการได้รับการยกย่อง ชื่นชม เชื่อใจไว้ วางใจในผลงาน หรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น ๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือ ก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับการได้รับคำตำหนิติเตียนหรือกล่าวโทษ

3) ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งมีกำหนดเวลาหรือเป็นกิจวัตรหรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่ารวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้สมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จภายในระยะเวลาอันสั้น

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคล หรือตำแหน่งในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

6) โอกาสเจริญในงาน (Growth) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน

**ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม (Hygiene Factors)** เป็นปัจจัยที่กำจัดความไม่พึงพอใจในการทำงานและเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย

1) นโยบายและการบริหารงาน (Company policies and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงานให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงานการบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervisors) หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายการมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม

3) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงานที่เป็นด้านกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

4) สัมพันธภาพในการทำงาน (Interpersonal Relations) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

5) เงินเดือนและความมั่นคง (Pay and Security) หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า การที่จะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการสถานที่ทำงานนั้น เป็นเรื่องของความร่วมมือทั้งสองฝ่ายทั้งหน่วยงานและบุคลากร โดยที่ทั้งสองฝ่ายจะต้องมีแนวทางในการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย หากผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

## 2.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน

### 2.3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรมนับตั้งแต่ปลายศตวรรษที่ 60 ในปัจจุบันได้มีผู้รู้ นักวิชาการจากสาขาต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้มากมาย สรุปความหมายได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ผจญ เฉลิมสาร, 2540) สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน

ผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส ใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ นิยมใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในประเทศญี่ปุ่น ใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน

(Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

Bluestone (1977 อ้างถึงใน อารียา การดี 2562, น.10) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ ซึ่งทำให้มีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ ได้หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกในองค์การทุกระดับได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์การ ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวาดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

Walton (1974, p.12) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

Hackman and Suttle (1977) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คน ในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นคนงาน

หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือเจ้าของบริษัท การมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากจะทำให้คนมีความพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลต่อสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่าง ๆ ที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กร ช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุลดลง

Guest, Robert H. (1979 อ้างถึงใน ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ 2560, น.8) ได้กล่าวว่าปฏิกริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคลอื่นเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน อาจหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงานเช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทน หรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ในการทำงานในชีวิตของบุคคล

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้ศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลในมิติด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน เช่น ความต้องการพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับองค์กร เป็นต้น ส่งผลให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตการทำงานในองค์กรได้อย่างสมดุล เกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

### 2.3.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามหลักการของ Richard E. Walton (Walton, 1973) ดังนี้

แนวคิดคุณภาพชีวิตของวอลตัน (Walton, 1973 อ้างถึงในทัศนีย์ ชาติไทย, 2559) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กรทั้งในคุณลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยวัดจากองค์ประกอบ ในการชี้วัดคุณภาพทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อค่าตอบแทนที่ได้รับซึ่งเหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ เพียงพอต่อค่าครอง



ชีพในปัจจุบันและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน รวมถึงพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าครองชีพ โบนัสประจำปี และได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี

2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อสถานที่ทำงานที่สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน มีเครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์และวัสดุในการใช้งานต่าง ๆ ที่เพียงพอ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและทันสมัย มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงมีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการได้รับการส่งเสริมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการไปศึกษางานหรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ รวมถึงหน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสาร ที่สามารถค้นหาได้อย่างสะดวก เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และการที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้น ได้รับปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน บุคลากรทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่าง ๆ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชาที่ไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงาน โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงานทุกคน

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน สามารถมีช่วงเวลาสำหรับการ

พักผ่อนหย่อนใจ ทำกิจกรรมกับครอบครัวหรือทำกิจกรรมที่ต้องการได้ โดยที่การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต และการมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานได้

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ รวมถึงการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม การให้ความเสมอภาคแก่ผู้มารับบริการทุกคน และภาพลักษณ์ของหน่วยงานที่เป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลภายนอก

Walton (1975) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ การได้รับค่าจ้างที่เพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนหรือตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกัน โดยมีเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ความพอเพียง คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มี

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) คือ การที่พนักงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสม ไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาขีดความสามารถของบุคคล และพัฒนาศักยภาพของตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบันและรวมถึงงานในอนาคต รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) คือ การทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกรับประกันในงานที่ทำงานอยู่ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบอยู่ ผู้ปฏิบัติงานควรมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นแนวทางหรือโอกาสในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีเกณฑ์พิจารณา คือ

- 4.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิชอบได้มอบหมายงานมากขึ้น
- 4.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่สูงขึ้น
- 4.3 โอกาสความสำเร็จเป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ
- 4.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ
5. การทำงานร่วมกันการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Integration) คือ การปฏิบัติงานที่รู้สึกว่ามีคุณค่า การทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าประสบความสำเร็จและมีคุณค่า และเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม
6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ การส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลและให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทน และความเสมอภาคในการดูแลพนักงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (Work and the Total Life Space) คือ ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานอย่างไร ทั้งสนับสนุนให้พนักงานได้ใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่สมดุล
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) คือ การทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมภายนอก เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้สึกกับผิชอบต่อสังคมให้กับพนักงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างคุณค่าให้กับพนักงานแต่ละคน และก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม

Huse and Cummings (1985, อ้างถึงใน ปาริชาต ผิวพอง 2562, น.4) เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รายได้หรือค่าตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ โดยผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตรายและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ด้วยการ



ฝึกอบรมและการเรียนรู้จากประสบการณ์ทำงาน จนเกิดเป็นทักษะความชำนาญในการทำงาน และสามารถนำไปใช้พัฒนาองค์กรให้เกิดประโยชน์ต่อไป

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) หมายถึง งานที่ต้องช่วยส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีการพิจารณาประเมินผลงานตามความรู้ความสามารถ ตำแหน่งงาน ตลอดจนเกิดความมั่นใจต่อความมั่นคงต่องานที่ทำอยู่

5. การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับและรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

6. ความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) หมายถึง มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ยุติธรรม เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของบุคลากร บรรยากาศการทำงานในองค์กรมีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง บุคลากรมีความสมดุลของเวลาการทำงานกับเวลาการดำเนินชีวิต เช่น การใช้เวลาว่างที่ให้กับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาที่ให้กับสังคม

8. ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง การทำงานนั้น ๆ จะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมและความรับผิดชอบต่อองค์กร ชุมชน มีกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งหน่วยงานของตนได้ประโยชน์ต่อสังคม ช่วยเหลือสังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และทำให้เกิดความรู้สึกรักภูมิใจในองค์กร

จากที่กล่าวมานั้น องค์กรประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในหน่วยงานให้มีความเหมาะสมในอนาคต ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยได้ใช้แนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และ 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

### 3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการทำงาน

ในการทำงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีปัจจัยในการทำงานที่รวมกันขึ้น เพื่อกระทำการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงปัจจัยในการทำงานไว้ ดังนี้

#### 3.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน

แฮกแมนและ โอลด์แฮม (Hackman & Oldham 1975, อ้างถึงในอนวัณน์ ธิบติ, 2560, น.31) ได้นำเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน ซึ่งแฮกแมนและ โอลด์แฮม ได้มีความเห็นว่า หากพนักงานมีแรงจูงใจภายในพนักงานจะสามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการทำงานที่ดีออกมา และยังเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งแบบจำลองคุณลักษณะของงาน (Job characteristics model) เกิดขึ้นจาก 3 องค์ประกอบได้แก่

**ส่วนที่ 1 คุณลักษณะของงาน (Job characteristics) ประกอบด้วย 5 ประการ** ที่มี ส่วนให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึง คุณลักษณะงานที่มีความแตกต่างอันเนื่องมาจากหลาย ๆ ด้านในหน่วยงาน ทำให้บุคคลต้องนำความรู้ความสามารถและความชำนาญเฉพาะของตนมาใช้

2) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่บุคลากรได้ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ทั้งหมดและสามารถระบุส่วนงานของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของตนตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการได้

3) ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ หรือการทำงานของบุคคลหน่วยงานเดียวกัน หรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน

4) ความมีอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) หมายถึง การที่บุคคลมีอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่

5) ข้อมูลย้อนกลับหรือผลสะท้อนจากงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยของบุคลากรที่ได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจนถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน

**ส่วนที่ 2 สภาวะทางจิตใจ (Critical psychological states) ซึ่งสัมพันธ์กับคุณลักษณะของงาน (Job characteristics) ประกอบด้วย 3 ประการ** ได้แก่

1) ประสบการณ์การรับรู้ความหมายของงาน (Experienced meaningfulness of work) หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคลากรว่า งานนั้นมีคุณค่าหรือมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด

โดยพิจารณาได้จากความหลากหลายของทักษะการปฏิบัติงาน การได้รับผิดชอบงานทั้งหมดและความสำคัญของงาน

2) ประสบการณ์การรับรู้ความรับผิดชอบต่อผลงาน (Experienced responsibility for work outcome) หมายถึง ระดับความรู้สึกรู้สึกของพนักงานว่า ตนสามารถปฏิบัติงานนั้น ได้ด้วยตนเองมากน้อยเพียงใด พิจารณาได้จากความเป็นอิสระของงาน

3) การรับรู้ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (Knowledge of results) หมายถึง ระดับการรับรู้ของบุคลากรต่อผลการปฏิบัติงานที่ตนพิจารณาได้จากข้อมูลย้อนกลับ

**ส่วนที่ 3 ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลและงาน (Personal and work outcomes)** เมื่อบุคคลมีสถานะทางจิตวิทยาทั้ง 3 สถานะข้างต้นจากการปฏิบัติงานแล้วจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ดังต่อไปนี้

- 1) แรงจูงใจภายในสูงขึ้น
- 2) ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 3) ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น
- 4) อัตราการขาดงานและการลาออกจางานลดลง

ทั้งนี้ สามารถสรุปได้ว่าคุณลักษณะงานของงาน (Job characteristics) ทั้ง 5 ประการ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ ข้อมูลย้อนกลับหรือผลสะท้อนจากงาน มีส่วนสำคัญและส่งผลกระทบต่อสถานะทางจิตวิทยา (Critical psychological states) ล้วนส่งผลต่อการทำงานทั้งสิ้น

### 3.2 ปัจจัยการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของบุคคลในมิติด้านต่าง ๆ และมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหลายปัจจัย สำหรับปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน นักวิชาการได้กล่าวถึง ดังนี้

**3.2.1 ลักษณะงาน** มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ เช่น Werther and Davis (1982) ได้สรุปว่า ลักษณะงาน คือ งานที่อุดมไปด้วยองค์ประกอบพฤติกรรมในเชิงบวก เช่น มีอิสระในความหลากหลาย งานที่มีเอกลักษณ์ของงานอย่างมีนัยสำคัญ และข้อเสนอแนะสามารถร่วมส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร เช่นเดียวกับ เฮอริชเบอร์ค (1959) ได้ให้ความหมายของลักษณะงานว่า ลักษณะงาน (Work itself) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งมีกำหนดเวลาหรือเป็นกิจกรรมหรือยึดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่ารวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้สมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จภายในระยะเวลาอันสั้น เช่นเดียวกับ

Steer (1977) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Working Characteristics) ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ลักษณะงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความหลากหลายในงาน และ Greenberg and Baron (2000) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่างานซึ่งเน้น มติการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความโดดเด่นของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยา อันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประโยชน์ของแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า ลักษณะงาน หมายถึง การออกแบบงานให้มีเอกลักษณ์ในการทำงาน มีระดับความยากง่าย มีความหลากหลาย และมีอิสระในการทำงาน ส่งเสริมต่อความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งทำให้เป็นงานที่มีคุณค่าและสามารถปฏิบัติให้เสร็จภายในกำหนดเวลาได้

#### ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ลักษณะงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังผลงานวิจัยของ อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครปฐม ผลการศึกษา ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านลักษณะงาน พบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่องงานที่จำเป็นต้องใช้ความสามารถและทักษะหลาย ๆ อย่าง สุริย์พร โพธิ์ศรีทอง (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์อนามัยที่ 3 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาค้นพบว่า ลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขได้ เพชรา ทุงศรีแก้ว (2552) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน) ผลการศึกษาค้นพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านมีอิสระในการทำงาน รองลงมามีด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่สัมพันธ์น้อยที่สุด คือด้านความหลากหลายของงาน พิศ โสภากา ทิฆมาวงศ์ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาค้นพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบริบทของงาน ซึ่งประกอบด้วยลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ด้านปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ลักษณะงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และการรับรู้ต่อระบบบริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ได้ร้อยละ 51.1

3.2.2 **บทบาทหน้าที่** มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังเช่น อารียา การดี (2562) ได้ให้ความหมายด้านบทบาทหน้าที่ในการทำงาน หมายถึง เป็นความกดดันที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคล อันเนื่องมาจากหน้าที่ ที่ต้องรับผิดชอบในองค์กร ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ การได้รับหน้าที่และความรับผิดชอบที่สูงเกินไป และความเคลือบคลุมของบทบาทหน้าที่ เช่นเดียวกับ ลีวินสัน มูทิตา คงกระพันซ์ (2554) ได้สรุปความหมายของบทบาทหน้าที่ หมายถึง การปฏิบัติตาม สิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ (ตำแหน่ง) ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และสิทธิ ซึ่งผูกพันอยู่กับสภาพหรือ ฐานะตำแหน่งทางสังคมจะกำหนดหรือคาดหวังบทบาทของบุคคลในแต่ละสถานภาพ หรือฐานะ ตำแหน่งไว้เพื่อให้ผู้ที่อยู่ในสถานภาพ หรือตำแหน่งนั้น ๆ ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ดี เป็นไปด้วยความถูกต้องและให้มีประสิทธิภาพ และ สนธยา พลศรี (2545 อ้างถึงในสิรินันท์ เกษม ชาติศักดิ์และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2560 น.69) ได้ให้ความหมายของบทบาท (Role) คือ หน้าที่ ของบุคคลตามสถานภาพหรือตำแหน่งฐานะที่ตนดำรงอยู่ บทบาทจึงเป็นกลไกอย่างหนึ่งของสังคม ที่ทำให้คนอยู่ร่วมกันสามารถสร้างระบบความสัมพันธ์ต่อกันได้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ หมายถึง หน้าที่ที่รับผิดชอบของบุคคลอันเนื่องมาจาก หน้าที่ตามตำแหน่งฐานะที่ตนดำรงอยู่ในองค์กร

#### ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหน้าที่ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหน้าที่ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังผลงานวิจัย ของ อารียา การดี (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านบทบาทใน การทำงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการ ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยเฉพาะบทบาทด้านงาน บุคลากรต้องทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง งานเสร็จช้า และมีโอกาสเกิดความผิดพลาดสูง เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ สิรินันท์ เกษมชาติศักดิ์และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพล เชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงให้ เห็นว่าการที่พนักงานในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะส่งผลดีต่อพนักงานและองค์กรอย่างเห็น ได้ชัด ในด้านผลการปฏิบัติงาน



3.2.3 **สภาพแวดล้อมในการทำงาน** ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น กัณฑ์ ปฤษณภานุรังสี (2560) ได้กล่าวว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยจำเป็นเพื่อลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จะกระตุ้นให้เกิดความสบายใจ ทำให้บุคคลเกิดความสุข มีความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมจึงมีผลต่อคุณภาพของงานและเป็นปัจจัยหนึ่งของคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง บรรยากาศสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในสถานที่ทำงาน อันมีส่วนเกื้อกูลหรือส่งเสริมการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยแสงสว่าง การระบายอากาศที่ดี การปราศจากเสียงรบกวน เครื่องมือเครื่องใช้ที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา จัดให้มีที่พักอาศัย มีความสะดวกปลอดภัยในการทำงาน มีร้านอาหาร ร้านค้าสวัสดิการ เพียงพอ เช่นเดียวกับ เวเธอร์ ดับบลิวบี และ เดวิส เค (1982) (อ้างถึงใน รัตนวิ ประภอบของ, 2560:9) ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ครอบคลุมไปถึง สถานที่ บุคคล ระบบ วัฒนธรรมองค์กร และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ นโยบายของรัฐบาล สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและเป็นสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่นเดียวกับ Stamm (2010) ได้กล่าวว่าสิ่งแวดล้อมด้านการทำงาน (Work Environment) หมายถึง สภาพการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน หรือเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานได้ Werther and Davis (1982) ได้กล่าวว่าสภาพแวดล้อม สามารถส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน รางวัลความพอใจและประสิทธิภาพการทำงานว่าปัญหาพื้นฐาน คือ ความพึงพอใจนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น หากประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น นำไปสู่ผลตอบแทนที่สูงขึ้น และหากผลตอบแทนเหล่านี้เป็นธรรม จะนำไปสู่ความพึงพอใจที่ดีขึ้น ในทางกลับกัน ผลตอบแทนที่ไม่เพียงพอ จะนำไปสู่ความไม่พอใจในงาน และ Jones (1974) ได้ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานภายในสถานที่ทำงานซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

**ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังผลงานวิจัยของ อารียา การดี (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผล

การศึกษาพบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะลา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะลา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับจักรพันธ์ ชูสุวรรณ (2560) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานรายวันโรงงานอุตสาหกรรมเซ่งเฮ้งแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงาน โดยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.404 เช่นเดียวกับ พิรัญญา นิลพันธ์ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ ลีโอ วรรณสุด (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานเซรามิกเครื่องใช้บนโต๊ะอาหาร กรณีศึกษาโรงงานเซรามิกแห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สรุปได้ว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน โรงงานเซรามิกเครื่องใช้บนโต๊ะอาหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**3.2.4 สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน** ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงานไว้ เช่น Sullivan (1892-1949) ได้ให้ความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมของมนุษย์มีลักษณะไม่คงตัว มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ส่งผลให้บุคคลมีความเข้มแข็งหรืออ่อนแอ ซึ่งการใกล้ชิดระหว่างบุคคลทำให้มนุษย์มีความแข็งแกร่งและมั่นคง เช่นเดียวกับ Schultz (1960) ได้อธิบายถึงทฤษฎีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Fundamental Interpersonal Relationship Orientation : FIRO) ที่กล่าวถึงธรรมชาติของมนุษย์ในการติดต่อและมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ซึ่งความต้องการนี้ถือเป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกับความต้องการทางสรีระ ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลจึงเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ชูทซ์ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการสัมพันธภาพระหว่างบุคคลทั้งในระดับพฤติกรรมและความรู้สึก การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในแง่ของพฤติกรรมมี 3 ประการดังนี้ 1) ความต้องการเป็นพวกพ้อง (Need for inclusion) ความต้องการในด้านนี้เป็นแรงขับ



จากภายในที่จะสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่พึงพอใจไว้ เป็นความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นและต้องการให้ผู้อื่นยอมรับเป็นคนในกลุ่มและต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังนั้น บุคคลจะแสดงตัวเป็นที่ดึงดูดความสนใจ พยายามสร้างชื่อเสียง ทำตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือและมีเกียรติ 2) ความต้องการมีอำนาจควบคุม (Need for control) เป็นกระบวนการตัดสินใจของบุคคลที่ต้องการมีอิทธิพลและมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น ดังนั้นบุคคลจะพยายามแสดงความสามารถของตนเองพร้อมทั้งแสดงการต่อต้านและปฏิเสธการคุกคามเพื่อเป็นการแสดงความต้องการควบคุมผู้อื่น 3) ความต้องการรักใคร่ชอบพอ เป็นความรู้สึกและอารมณ์ส่วนตัวที่เกิดขึ้นระหว่างการมีปฏิสัมพันธ์โดยจะแสดงออกด้วยการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความปรารถนาดีต่อกัน สร้างความผูกพันทางอารมณ์เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมและได้รับความรู้สึกเดียวกันกลับมา และฐาปนี ว่างานนท์ (2556) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relationship) บุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง และผู้บังคับบัญชา เป็นบุคคลที่องค์กรปรารถนาเพราะสามารถช่วยเหลือผู้อื่นและองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ หากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไม่ดีทำให้ขาดความไว้วางใจระหว่างบุคคลและทำให้ไม่มีการมอบหมายงานเกิดขึ้น บุคคลจะเกิดความเครียดทางใจ และรู้สึกว่าถูกคุกคามความสุขเกี่ยวกับงานและความสุขของตัวเอง

สรุปได้ว่า สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงาน ทั้งต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา

**ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังผลงานวิจัยของ อารียา การดี (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่าปัจจัยด้านองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับผลการวิจัยของศุภรางค์ วรรณพิบูลย์ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เจพีเอ็ม ซอสเซส จำกัด อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก ผลการศึกษาพบว่า ระดับความรู้สึก/การรับรู้ ในด้านปัจจัยสัมพันธภาพทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ พัชร แสงสุวรรณ และ

คณะ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยครอบครัว และปัจจัยด้านงานที่มีต่อองค์ประกอบคุณภาพชีวิตบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านที่ทำงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย นั่นคือ เมื่อบุคลากรได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้นจะมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น อาจกล่าวได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนและผู้ร่วมงานจะช่วยลดความเครียดในการทำงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จและมีคุณภาพ ซึ่งอาจทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น และ ผลงานวิจัยของธิดาทิพย์ ชื่นตา (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลชัยบุรี จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**3.2.5 การได้รับการยอมรับนับถือ** ได้มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการได้รับการยอมรับนับถือไว้ เช่น Stringer (2002) ได้ให้ความหมายของการได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่าได้รับรางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี การได้รับการยอมรับนี้เป็นการมุ่งเน้นที่รางวัลหรือคำชื่นชมและการลงโทษ บรรยากาศที่มีการให้การยอมรับในระดับสูง มีความสมดุลที่เหมาะสมระหว่างรางวัลและคำชื่นชมหรือการลงโทษ การยอมรับในระดับต่ำหมายความว่าเมื่อปฏิบัติได้ดีแต่ไม่ได้มีการให้รางวัลอย่างสม่ำเสมอ เช่นเดียวกับ Herzberg (1923) ได้ให้ความหมายของการได้รับการยอมรับว่า การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุความสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จด้วย

สรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรจากบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การได้รับรางวัลเมื่อได้ปฏิบัติงานได้ดี หรือการแสดงออกอื่นใดซึ่งเป็นการยอมรับในความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ

#### ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการยอมรับนับถือต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการยอมรับนับถือต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังผลงานวิจัยของบุรัสกร เต๊ะมา (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ผลการศึกษา พบว่า พนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล มีระดับความเห็นต่อการยอมรับนับถือในระดับมาก

และการได้รับการยอมรับมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.65 เช่นเดียวกัน อนวัธน ธิปดี (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก การได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลงานวิจัยของธิดาทิพย์ ชื่นตา (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษารอบแนวคิดด้านตัวแปรอิสระ ปัจจัยการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ประกอบด้วย ลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ

### 3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

Steer (1991) ได้มองบรรยากาศองค์กรในแง่บุคลิกภาพของมนุษย์ในองค์กรที่มองเห็นได้โดยสมาชิกขององค์กร และได้ตั้งข้อสังเกตไว้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์กรที่แท้จริง ย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อของสมาชิกในองค์กรที่มีความเชื่อว่า “ควรจะเป็น” มากกว่า “ที่เป็นอยู่” ถ้าหากว่าสมาชิกในองค์กรมีความเชื่อว่าบรรยากาศควรจะเป็นแบบเผด็จการ เขาก็จะต้องมีความคาดหวังต่อไปได้ว่า เขาจะต้องปฏิบัติตนอย่างเผด็จการ แม้ว่าฝ่ายผู้บังคับบัญชาระดับสูงจะพยายามทำตัวเป็นประชาธิปไตยก็ตาม

2. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะต่าง ๆ ขององค์กร การกระทำและผลที่เกิดขึ้นในด้านบรรยากาศ และยังเชื่อว่าบรรยากาศขององค์กรนั้น ย่อมมีลักษณะเฉพาะไม่ซ้ำแบบในแต่ละองค์กรที่แตกต่างกันไป

3. บรรยากาศซึ่งแสดงออกมาให้เห็นในองค์กรนั้น ย่อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมสำคัญของคนที่ทำงานในองค์กรนั้น

Litwin and Stringer (1968, อ้างถึงในฉวีพรรณ เอี่ยมพญา 2559, น.16) ให้ความหมายคำว่าบรรยากาศองค์กรว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง องค์ประกอบสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่ง

รับรู้โดยบุคคลในองค์กรทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์กร

Kotter (1978, อ้างถึงใน วาณิชชญา มานิสสรณ์ 2558, น. 21) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง คุณลักษณะสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร อันประกอบด้วย กระบวนการสำคัญขององค์กร สิ่งแวดล้อมภายนอก บุคลากรและทรัพยากรอื่น ๆ การจัดองค์การอย่างเป็นระบบ ระบบสังคมในองค์กร เทคโนโลยีขององค์กร และบทบาทในการมีส่วนร่วมในงาน เป็นปัจจัยสำคัญซึ่งองค์ประกอบที่กล่าวมานี้จะมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กร

#### องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร

Likert (1976, อ้างถึงใน ระเบียบ คำพิพพา 2559, น.28-29) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรมีลักษณะเฉพาะของสิ่งแวดล้อมการทำงานภายใน และประสิทธิภาพของงาน ประกอบด้วย

1) โครงสร้างองค์กร หมายถึง การจัดหมวดหมู่ของงานเพื่อสะดวกในการสื่อสาร และสั่งการ โครงสร้างองค์กรไม่ดีมีความสับสนการทำงาน

2) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของคนทำงานที่มีต่องาน บทบาทหน้าที่ของสมาชิกในองค์กร หากสมาชิกมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่สูง ก็จะสนับสนุนและส่งเสริมให้องค์กรดำเนินการบรรลุเป้าหมายได้ด้วยดี หากมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่น้อยก็จะเป็นตัวชีวิตความเสี่ยงและขัดขวางการทำงาน วิธีการในการแก้ปัญหาภายในองค์กร และการดำเนินการตามเป้าหมาย

3) ค่าตอบแทน รางวัล ค่าจ้างที่เป็นธรรมและสวัสดิการ การตอบแทนหรือจูงใจในการทำงาน

4) การจัดการความเสี่ยง หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อระดับความเสี่ยงในการทำงาน และการประเมินความสามารถในการจัดการความเสี่ยงนั้น

5) ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานที่มีความภาคภูมิใจต่อองค์กร ต่อเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีความก้าวหน้าสัมพันธ์กัน หากความผูกพันมีน้อยจะส่งผลต่อความเบื่อง่ายและเฉื่อยชาและไม่กระตือรือร้นในการทำงาน

6) มาตรฐาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อระดับของงานที่องค์กรกำหนดหรือตามเกณฑ์ที่สังคมกำหนด มาตรฐานสูง หมายถึง ในการทำงานนั้น ๆ มีการกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำอยู่ในระดับสูงจะทำให้เกิดการพัฒนางานในทางตรงกันข้าม และมาตรฐานต่ำ หมายถึง จะทำให้งานต่ำกว่าความคาดหวัง

7) การจัดการความขัดแย้ง หมายถึง ความรู้สึกรู้ใจของผู้นับปฏิบัติงาน ที่มีต่อการจัดการ ความเห็นและทัศนคติที่ไม่ตรงกันของผู้นับปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อกำจัด ปัญหาในงาน และระบบสนับสนุนการจัดการความขัดแย้งต่าง ๆ

8) ความอบอุ่น หมายถึง ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ร่วมงานที่ดี ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีความอบอุ่นพึ่งพาอาศัยกันได้

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะเฉพาะของ สิ่งแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อการรับรู้ของบุคคลภายในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะส่งผล ต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลในองค์กร

#### 4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กาญจนสุดา เฟื่องภู และ พิชิต รัชตพิบูลภพ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้ แนวกรอบแนวคิด คุณภาพชีวิตของ Walton (1975) 8 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3. ด้านการพัฒนาความสามารถของ บุคคล 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. ด้านการบูรณาการทางสังคม 6. ด้านธรรมเนียม ในองค์กร 7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับ สังคมผลการวิจัยพบว่าบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุขมีคุณภาพชีวิต การทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ประเภทตำแหน่งงาน และอายุราชการมี คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอย่าง มีนัยสำคัญ ได้แก่ 1) ด้านความรับผิดชอบในงาน 2) ด้านการสื่อสารภายในองค์กร และ 3) ด้าน ความผูกพันต่อองค์กร

อารียา การดี (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยใช้แนวคิด องค์กรประกอบคุณภาพชีวิต 8 ด้าน ของ Walton โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตเน้นแนวทางการเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคม ที่



ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 ตัวอย่าง การศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ 1. ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 2. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร 3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 5. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ 6. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 7. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตัวแปรควบคุมและปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ปาริชาติ ผิวพ่อง (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปี 2563 จำนวน 137 คน พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง 2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง 3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติอยู่ในระดับสูง 4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง 5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง 6. ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง 7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง 8. ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคมของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ด้านแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติอยู่ในระดับปานกลาง การวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ สังกัดกอง

ทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม พบว่า เพศ อายุ อยุ่ ราชการ ระดับการศึกษา และชั้นยศ ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สรุปผลการศึกษาคคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง

อรพรรณ โขมะสรานนท์ นันทวรรณ จินากุล สุกานดา สีเหลือง ลำควน ฝิปากดี ชนิ ตา นภาสวัสดิ์ และ กิตติยา แก้วประเสริฐศรี (2560 : 63-78) ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล พญาไท โดยศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล พญาไท จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล และตัวแปรตามคือคุณภาพชีวิตการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการพัฒนา บุคลากร 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน และ 4. ด้าน ความสัมพันธ์ทางสังคม มีประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 353 คน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล พญาไท โดยรวมทั้ง 4 ด้าน มีคุณภาพชีวิต การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนา บุคลากรและความสัมพันธ์ทางสังคม อยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงานและด้านค่าตอบแทนในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมหาวิทยาลัยประเภท สนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล พญาไท ที่มีเพศ และระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการ ทำงานไม่แตกต่างกัน พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล พญาไท ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงานและเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการ ทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ชุตติ บรรทม (2560) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการพลเรือนในกองอำนาจการรักษามันคงภายในราชอาณาจักร โดยใช้กรอบ แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton ความผูกพันต่อองค์กรใช้แนวคิดของ Allen and Meyer การศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน พบว่าข้าราชการพลเรือนในกอง อำนาจการรักษามันคงภายในราชอาณาจักร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปน้อยพบว่าด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้าน โอกาสในการพัฒนา อยู่ใน ระดับสูง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้าน สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านบูรณาการทางสังคมหรือ



การทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า ด้านความผูกพัน ด้านความคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

วิรัช สงวนวงษ์วานและณัฐนิชา ปิยปัญญา (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยการสุ่มตัวอย่างพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 180 คน การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่คุณภาพชีวิตการทำงานระดับมากเป็นอันดับแรกคือ ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตปานกลางและเป็นอันดับสุดท้ายคือ ด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

จักรพันธ์ ชูสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา โดยสุ่มตัวอย่างจากพนักงานรายวันที่ปฏิบัติการในแผนกต่าง ๆ ของฝ่ายการผลิต จำนวน 425 คน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม สิ่งแวดล้อม จิตวิญญาณ และความมั่นคงในชีวิต โดยใช้เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการของสถาบันสร้างจิตความสามารถมนุษย์ สถานอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ประกอบด้วยความสุข 8 ประการ คือ มีสุขภาพดี (Happy Body) มีความผ่อนคลาย (Happy Relax) มีการศึกษาหาความรู้ (Happy brain) มีน้ำใจงาม (Happy heart) มีคุณธรรม (Happy soul) ใช้เงินเป็น (Happy money) มีครอบครัวดี (Happy family) และมีสังคมดี (Happy society) ตาม

แนวคิดของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ความสุขในการทำงานพบว่าส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานในระดับมีความสุข ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงาน คือ แผนงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ และการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพ โดยสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน ส่วนสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านการปฏิบัติตัวด้านสุขภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 แผนงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 การรับรู้สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 รายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และการรับรู้สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านจิตสังคมโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ศิริวรรณ สุขดี (2561, น.73-180) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ประกอบด้วย ความภูมิใจในองค์กร ทักษะในการทำงาน ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมแรงจูงใจในการทำงาน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน และความภูมิใจในองค์กร

ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2560) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการของสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม จำนวน 373 คน ผลการวิจัยพบคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการสังคม การพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต

ส่วนตัว ความเกี่ยวข้องกับสังคมและความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอและด้านชราภาพในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐานและด้านจิตใจตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าพนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา/ค่าใช้จ่าย และด้านปริมาณ ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเฉพาะอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคมแตกต่างกัน

พนิตย์ วงศ์สุ (2562:บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบจัดสรรโควตา จำนวน 260 คน ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจาก 6 ด้านพบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการศึกษายังเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านต้องการความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มากที่สุดคือ ด้านต้องการความสำเร็จ รองลงมาคือ ด้านความต้องการมีอำนาจ และด้านความต้องการสัมพันธภาพที่ดีตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และด้านสังคมสัมพันธ์และภาวะอิสระจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และลักษณะการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พิชญญา นิลพันธ์ (2561) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมากตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ อายุการทำงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และภูมิภาคต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มูฮัมหมัด มะลี (2560) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2. ด้านการพัฒนาความสามารถ 3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ สถานภาพครอบครัว และวิชาเอกมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ อายุ การศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียน ปัจจุบัน ระยะเวลารวมปฏิบัติหน้าที่ครู และตำแหน่งระดับบริหารไม่มีความแตกต่างกัน

กัณฑ์ ปฤษฎณานุรังยี (2560) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์การค้าเซ็นทรัลเฟสติวัล เชียงใหม่ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน ความเพียงพอของรายได้ในครอบครัว และระยะทางที่ใช้เดินทางไปกลับบ้านพักกับที่ทำงาน เทียบกับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านรายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ด้านความภูมิใจในองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า ประชากรตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากถึง 8 ด้าน เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ลำดับที่ 1 คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร และ ลำดับที่ 2 คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่วน เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย และระยะทางที่ใช้เดินทางไปกลับบ้านพักกับที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน

อัญชลี วงษ์จันทร์ เกริกไกร แก้วล้วน และนเรศ ชันชะวี (2563:บทคัดย่อ, น. 440-449) ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 โดยภาพรวม และทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การมีส่วนร่วมเป็นที่ยอมรับทางสังคม บุคลากรทางสังคม และระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และวิทยฐานะ พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และวิทยฐานะ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

พิศโสภา ทิฆมาวงศ์ (2560) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 412 คน ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหมด 8 ด้าน ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974) คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย 3) ความรู้ความสามารถในงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การมีส่วนร่วมด้านสังคม 6) ความยุติธรรมในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และ 8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับสูงมากเพียงด้านเดียวคือ ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่วนด้านอื่น ๆ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย ด้านความรู้ความสามารถในงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมด้านสังคม ด้านความยุติธรรมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วน



ตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงาน ช่วงอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสิทธิภาพการทำงาน และ ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.02 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ลักษณะงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และการรับรู้ต่อระบบบริหาร สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อนวัชณ์ ธิปดี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับชั้นยศ รายได้ และอายุราชการ แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

พัชร แสงสุวรรณ และคณะ (2563 บทคัดย่อ น.323-334) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านที่ทำงานมีผลต่อองค์ประกอบคุณภาพชีวิตบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน สายงานของบุคลากรและรายได้ของสมาชิกในครอบครัว ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สภาพแวดล้อมกายภาพที่บ้าน และการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย และปัจจัยด้านที่ทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมกายภาพที่ทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

วฐุ สวานานนท์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ผลวิจัยพบว่าลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ธิดาทิพย์ ชื่นตา (2563 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน ส่วนปัจจัยเรื่อง เพศ อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินและผลตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ได้แก่ มาตรฐานการปฏิบัติงาน การสนับสนุน การยอมรับความขัดแย้ง ความเป็นหนึ่งเดียวกันต่อองค์กร โครงสร้างองค์กร การให้รางวัล และความอบอุ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01





## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

| ลำดับ | ปัจจัยที่มี<br>การศึกษา                                    | กาญจนศุตา และพิชิต (2561) | ศักดิ์वालและดิฐพร (2561) | อริยา (2562) | ศศปท. (2562) | จักรพันธ์ (2560) | เฉลิมขวัญและประสพชัย (2560) | คารา (2560) | อรพรรณและคณะ (2560) | วิรัชและณัฐธินิษา (2560) | ประพันธ์ (2560) | ปาริชาติ (2562) | ชุตตา (2560) | เอกชัย (2561) | นุ้ยมนมัต (2560) | นพนิตส์ (2562) | รวม |
|-------|--|---------------------------|--------------------------|--------------|--------------|------------------|-----------------------------|-------------|---------------------|--------------------------|-----------------|-----------------|--------------|---------------|------------------|----------------|-----|
| 18    | ความสมดุล<br>ระหว่างชีวิตการ<br>ในทำงานและ<br>ชีวิตส่วนตัว |                           |                          | ✓            | ✓            | ✓                |                             |             |                     | ✓                        | ✓               | ✓               | ✓            | ✓             | ✓                |                | 9   |



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไป ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและขั้นตอนในการดำเนินการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1 – 3 จำนวน 198 คน (ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ทรัพยากรสุขภาพ)

เขตสุขภาพที่ 1 ประกอบด้วย เชียงใหม่ เชียงราย ลำพูน ลำปาง แพร่ น่าน พะเยา แม่ฮ่องสอน

เขตสุขภาพที่ 2 ประกอบด้วย พิชณุโลก อุตรดิตถ์ ตาก สุโขทัย เพชรบูรณ์

เขตสุขภาพที่ 3 ประกอบด้วย นครสวรรค์ กำแพงเพชร พิจิตร ชัยนาท อุทัยธานี

#### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่

ในการศึกษาครั้งนี้มีประชากรจำนวน จำนวน 198 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการหากกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (อนวัฒน์ ธิบติ, 2551, น. 41) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 มีค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 132 ตัวอย่าง โดยใช้สูตร

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย  $n$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ  
 $N$  แทน ขนาดของประชากรที่ต้องการ  
 $e^2$  แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง  
 แทนค่าตามสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{198}{1+198(0.05)^2}$$

$$n = 132$$

ดังนั้นจะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 ตัวอย่าง

### วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

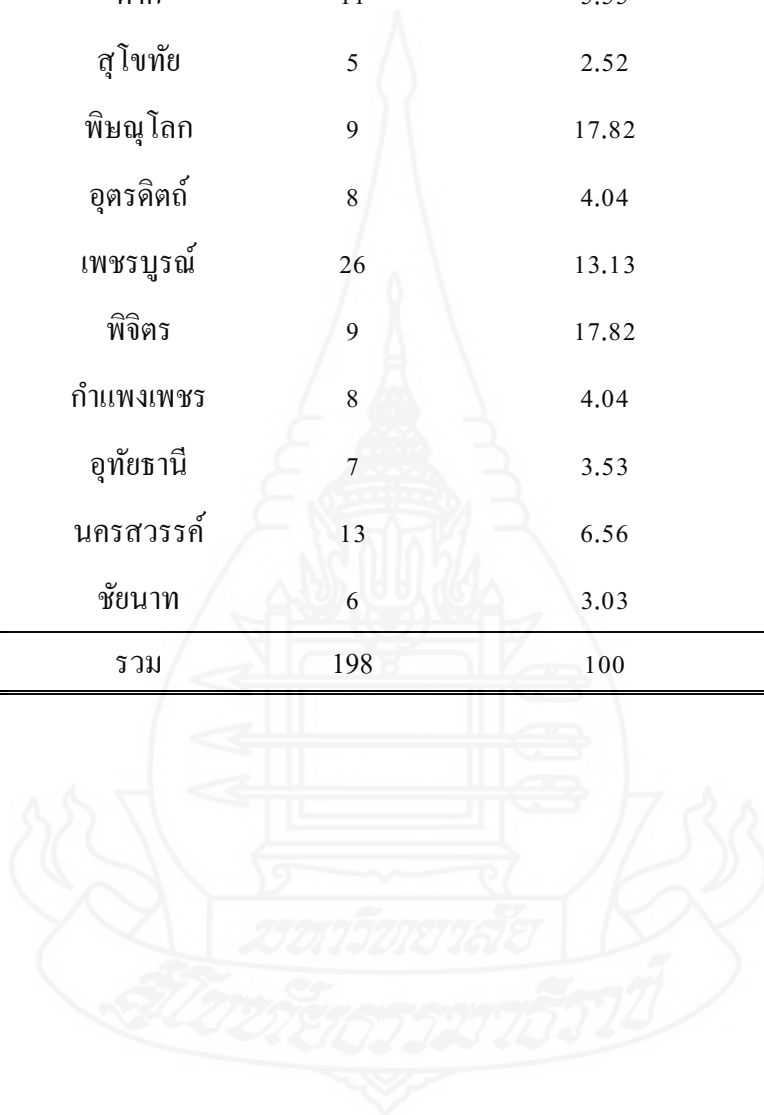
วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ความน่าจะเป็นแบบการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากโรงพยาบาลชุมชนในเขตสุขภาพที่ 1-3 ได้ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

| เขตสุขภาพ | จังหวัด    | จำนวนประชากร | คิดเป็นร้อยละ | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน) |
|-----------|------------|--------------|---------------|-------------------------|
| 1         | เชียงราย   | 17           | 8.58          | 12                      |
|           | เชียงใหม่  | 27           | 13.63         | 20                      |
|           | แพร่       | 9            | 17.82         | 5                       |
|           | พะเยา      | 7            | 3.53          | 4                       |
|           | ลำปาง      | 11           | 5.55          | 7                       |
|           | ลำพูน      | 7            | 3.53          | 6                       |
|           | แม่ฮ่องสอน | 7            | 3.53          | 5                       |
|           | น่าน       | 11           | 5.55          | 6                       |

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

| เขตสุขภาพ | จังหวัด   | จำนวนประชากร | คิดเป็นร้อยละ | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน) |
|-----------|-----------|--------------|---------------|-------------------------|
| 2         | ตาก       | 11           | 5.55          | 8                       |
|           | สุโขทัย   | 5            | 2.52          | 3                       |
|           | พิษณุโลก  | 9            | 17.82         | 6                       |
|           | อุตรดิตถ์ | 8            | 4.04          | 5                       |
|           | เพชรบูรณ์ | 26           | 13.13         | 18                      |
| 3         | พิจิตร    | 9            | 17.82         | 5                       |
|           | กำแพงเพชร | 8            | 4.04          | 5                       |
|           | อุทัยธานี | 7            | 3.53          | 4                       |
|           | นครสวรรค์ | 13           | 6.56          | 9                       |
|           | ชัยนาท    | 6            | 3.03          | 4                       |
|           | รวม       | 198          | 100           | 132                     |



## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ตรวจสอบเนื้อหาของคำถามที่อยู่ในแบบสอบถาม และหาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม เพื่อพิจารณาว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจต่อคำถามตรงกันและมีเนื้อหาครบถ้วน โดยมีรายละเอียดดังนี้

**2.1 การสร้างแบบสอบถาม** สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและการศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยบางส่วนได้ คัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ งานวิจัยของ อารียา การดี (2562) ปาริชาติ ผิวผ่อง (2562) พิรัญญา นิลพันธ์ (2561) อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) และ อนุวัฒน์ ธิปติ (2560) ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน จัดทำแบบสอบถามโดยอาศัยการ ปรับปรุงจากแบบสอบถามข้างต้นให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งเนื้อหาแบบสอบถาม ออกเป็น 4 ส่วน

### 2.2 องค์ประกอบของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 6 ข้อ ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพสมรส
5. รายได้ต่อเดือน
6. ระยะเวลาการทำงาน

ลักษณะคำถามเป็นคำถามที่มีคำตอบให้เลือก 2 ทางจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 1 เพศ และแบบสอบถามที่มีให้เลือกหลายคำตอบ จำนวน 5 ข้อ คือ ข้อ 2 – 6 คือ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามปัจจัยการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิด ใช้คำถามในรูปแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) ชนิดเปรียบเทียบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้เลือกตอบ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก และ เห็นด้วยมากที่สุด ข้อคำถามปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 25 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ในแต่ละด้านจะมีข้อคำถามด้านละ 5 ข้อ ดังนี้

1. ลักษณะงาน
2. บทบาทหน้าที่
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน
5. การได้รับการยอมรับนับถือ

ซึ่งการให้คะแนนแบบสอบถาม แบ่งระดับความสำคัญออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เรียงจากน้อยไปมาก (Likert Scale) ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มาก
- 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง น้อย
- 1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิด ใช้คำถามในรูปแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) ชนิดเปรียบเทียบ มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้เลือกตอบ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 25 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ในแต่ละด้านจะมีข้อคำถามด้านละ 5 ข้อ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ซึ่งการให้คะแนนแบบสอบถาม แบ่งระดับความสำคัญออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เรียงจากน้อยไปมาก (Likert Scale) ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มาก
- 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง น้อย
- 1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด



### ระดับการวัด

เกณฑ์ในการแปลความหมายสำหรับคำถามใช้เกณฑ์อันตรภาคชั้น (Interval Class)

เกณฑ์อันตรภาคชั้นมีวิธีในการคำนวณช่วงกว้างแต่ละชั้น

$$\begin{aligned} \text{ความกว้าง} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย

|             |          |            |
|-------------|----------|------------|
| 4.21 – 5.00 | ความหมาย | มากที่สุด  |
| 3.41 – 4.20 | ความหมาย | มาก        |
| 2.61 – 3.40 | ความหมาย | ปานกลาง    |
| 1.81 – 2.60 | ความหมาย | น้อย       |
| 1.00 – 1.80 | ความหมาย | น้อยที่สุด |

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไขปัญหาในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน

### 3. การตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

**3.1 การตรวจสอบความถูกต้องหรือความตรง (Validity)** การตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหาโดยผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านวิชาการและด้านบริหาร จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยวิธีวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง โดยคำถามแต่ละข้อต้องมีค่า IOC ไม่ต่ำกว่า 0.5 ซึ่งแบบสอบถามผ่านเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องทุกข้อคำถาม

**3.2 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือหรือความเที่ยง (Reliability)** ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แบบสัมประสิทธิ์แอลฟา Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.921 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ได้เป็นอย่างดี

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมนั้นเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนพฤษภาคม – เดือนกรกฎาคม 2564 โดยการส่งแบบสำรวจทางไปรษณีย์พร้อมทั้งขอความร่วมมือผู้ตอบแบบสอบถาม

#### 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการคำนวณหาค่าสถิติเพื่อตอบคำถามการวิจัยต่อไป และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน

#### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.2.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้อธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน ใช้มาตรวัดนามบัญญัติ (Nominal Scale) และมาตรวัดจัดลำดับ (Ordinal Scale) วิเคราะห์โดยการแจกแจงจำนวน การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์และอธิบายถึงระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1-3 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### 4.2.2 สถิติเชิงอนุมาน *Inferential Statistics*) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย

- 1) การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ของตัวแปรด้านเพศ
- 2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-test เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป สำหรับตัวแปรด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน
- 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปใน โรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1-3 ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3” ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 จำนวน 132 คน โดยใช้แบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นปัจจัยการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อพรรณนาให้เห็นลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ดังแสดงในตารางที่ 4.1

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3  
เมื่อพิจารณาจากแบบสอบถาม สามารถแสดงข้อมูลส่วนบุคคลของของนักจัดการ  
งานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 กลุ่มตัวอย่างเป็นตารางได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลส่วนบุคคล         | จำนวน<br>(119 คน) | ร้อยละ<br>(100.00) |
|-------------------------|-------------------|--------------------|
| <b>1. เพศ</b>           |                   |                    |
| ชาย                     | 48                | 40.3               |
| หญิง                    | 71                | 59.7               |
| <b>2. อายุ</b>          |                   |                    |
| ไม่เกิน 30 ปี           | 10                | 8.4                |
| 31-40 ปี                | 40                | 33.6               |
| 41-50 ปี                | 34                | 28.6               |
| มากกว่า 50 ปี           | 35                | 29.4               |
| <b>3. ระดับการศึกษา</b> |                   |                    |
| ปริญญาตรี               | 88                | 73.9               |
| ปริญญาโท                | 31                | 26.1               |
| ปริญญาเอก               | 0                 | 0.00               |
| <b>4. สถานภาพสมรส</b>   |                   |                    |
| โสด                     | 42                | 35.3               |
| สมรส                    | 69                | 58.0               |
| หย่าร้าง/หม้าย          | 8                 | 6.7                |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล            | จำนวน<br>(119 คน) | ร้อยละ<br>(100.00) |
|----------------------------|-------------------|--------------------|
| <b>5. รายได้ต่อเดือน</b>   |                   |                    |
| 15,000 – 20,000 บาท        | 32                | 26.9               |
| 20,001 – 25,000 บาท        | 17                | 14.3               |
| 25,0001 – 30,000 บาท       | 8                 | 6.7                |
| 30,001 – 35,000 บาท        | 11                | 9.3                |
| 35,0001 – 40,000 บาท       | 8                 | 6.7                |
| ตั้งแต่ 40,001 ขึ้นไป      | 43                | 36.1               |
| <b>6. ระยะเวลาการทำงาน</b> |                   |                    |
| ไม่เกิน 1 ปี               | 6                 | 5.0                |
| 1 – 5 ปี                   | 50                | 42.0               |
| 6 – 10 ปี                  | 14                | 11.8               |
| 11 - 15 ปี                 | 6                 | 5.0                |
| 16 – 20 ปี                 | 5                 | 4.2                |
| ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป        | 38                | 32.0               |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า

เพศ นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่ศึกษาในครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 เพศชาย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 รวมทั้งหมด 119 คน

อายุ นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่ศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.6 รองลงมา มีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.4 มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.6 และน้อยที่สุดมีอายุไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.4

ระดับการศึกษา นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่ศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.9 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 26.1 และไม่มีผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก



สถานภาพสมรส นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่ศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 58.0 รองลงมา มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 35.3 และมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย ร้อยละ 6.7

รายได้ต่อเดือน นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่ศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.1 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.9 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.3 มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.3 และมีรายได้ต่อเดือน 25,0001 – 30,000 บาท และ 35,0001 – 40,000 บาท เท่ากันคิดเป็นร้อยละ 6.7

ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่ศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมา มีระยะเวลาการทำงาน ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 32.0 มีระยะเวลาการทำงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.8 มีระยะเวลาการทำงาน ไม่เกิน 1 ปี และมีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี เท่ากันคิดเป็นร้อยละ 5.0 และมีระยะเวลาการทำงาน 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.2

## ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นระดับปัจจัยการทำงานของนักจัดการงานทั่วไป ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นระดับปัจจัยการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักจัดการงานทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ในด้านลักษณะงาน

| ด้านลักษณะงาน   | $\bar{X}$ | S.D.  | ระดับความคิดเห็น |
|---|-----------|-------|------------------|
| 1. ลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ                 | 3.77      | 0.878 | มาก              |
| 2. ความรู้ในระเบียบปฏิบัติ หรือมาตรฐานของงานในที่รับผิดชอบ      | 3.78      | 0.678 | มาก              |
| 3. ความเข้าใจและการตระหนักถึงความสำคัญของงานรับผิดชอบ           | 4.25      | 0.654 | มากที่สุด        |
| 4. การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน | 4.06      | 0.751 | มาก              |
| 5. การรับทราบผลการประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน   | 4.01      | 0.849 | มาก              |
| รวม   | 3.97      | 0.561 | มาก              |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานด้านลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความเข้าใจและการตระหนักถึงความสำคัญของงานรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ ) รองลงมาอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.06$ ) การรับทราบผลการประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.01$ ) การรับทราบผลการประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.78$ ) และลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 3.77$ )

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักจัดการงานทั่วไปเกี่ยวกับ  
ปัจจัยการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3  
ในด้านบทบาทหน้าที่

| ด้านบทบาทหน้าที่   | $\bar{X}$ | S.D.  | ระดับความคิดเห็น |
|--|-----------|-------|------------------|
| 1. ความมีอิสระในการปฏิบัติงานโดยไม่ขึ้นกับบุคคลหรืองานของผู้อื่น | 3.59      | 0.838 | มาก              |
| 2. ความสามารถปฏิบัติงานที่หลากหลายในเวลาเดียวกัน                 | 4.05      | 0.687 | มาก              |
| 3. ความสับสนในบทบาทหรือความวิตกกังวลเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ     | 3.08      | 1.194 | ปานกลาง          |
| 4. การยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน                | 3.95      | 0.757 | มาก              |
| 5. ความสามารถปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูงกว่างานในหน้าที่     | 4.08      | 0.761 | มาก              |
| รวม  | 3.75      | 0.539 | มาก              |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานด้านบทบาทหน้าที่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสามารถปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูงกว่างานในหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.08$ ) ลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 4.05$ ) การยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.95$ ) ความมีอิสระในการปฏิบัติงานโดยไม่ขึ้นกับบุคคลหรืองานของผู้อื่น ( $\bar{X} = 3.59$ ) และความสับสนในบทบาทหรือความวิตกกังวลเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.08$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักจัดการงานทั่วไปเกี่ยวกับ  
ปัจจัยการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3  
ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน  | $\bar{X}$ | S.D.  | ระดับความคิดเห็น |
|--|-----------|-------|------------------|
| 1. การจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน<br>อย่างเหมาะสม                     | 3.72      | 0.747 | มาก              |
| 2. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความ<br>ปลอดภัย                              | 3.91      | 0.736 | มาก              |
| 3. ระบบสาธารณูปโภคมีความเหมาะสม เช่น<br>ห้องสุขา ไฟฟ้า ประปา และอื่น ๆ | 3.85      | 0.732 | มาก              |
| 4. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงภายใน<br>องค์กร                  | 3.78      | 0.691 | มาก              |
| 5. ความสะดวกปลอดภัยในการคมนาคม<br>ระหว่างหน่วยงานและที่พัก             | 4.01      | 0.839 | มาก              |
| รวม  | 3.85      | 0.618 | มาก              |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสะดวกปลอดภัยในการคมนาคมระหว่างหน่วยงานและที่พัก อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 4.01$ ) รองลงมาได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.91$ ) ระบบสาธารณูปโภคมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.85$ ) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงภายในองค์กร ( $\bar{X} = 3.75$ ) และการจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.72$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักจัดการงานทั่วไปเกี่ยวกับ  
ปัจจัยการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3  
ในด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน

| ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน                             | $\bar{X}$ | S.D.  | ระดับความคิดเห็น |
|--|-----------|-------|------------------|
| 1. การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน                        | 4.09      | 0.676 | มาก              |
| 2. การได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน             | 4.01      | 0.719 | มาก              |
| 3. การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน        | 4.06      | 0.705 | มาก              |
| 4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเป็นกันเองกับทุกคนด้วยความเสมอภาค | 4.02      | 0.759 | มาก              |
| 5. การได้รับความไว้วางใจซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน            | 3.97      | 0.707 | มาก              |
| <b>รวม</b>   | 4.03      | 0.610 | มาก              |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 4.09$ ) รองลงมาได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.06$ ) ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเป็นกันเองกับทุกคนด้วยความเสมอภาค ( $\bar{X} = 4.02$ ) การได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.01$ ) และ การได้รับความไว้วางใจซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.97$ )

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักจัดการงานทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ   | $\bar{X}$   | S.D.         | ระดับความคิดเห็น |
|--|-------------|--------------|------------------|
| 1. การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเปิดเผย          | 3.95        | 0.687        | มาก              |
| 2. การมีส่วนร่วม การตัดสินใจที่ในการทำงานที่ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ | 3.97        | 0.657        | มาก              |
| 3. การเสนอความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับสู่การปฏิบัติ                   | 3.92        | 0.666        | มาก              |
| 4. การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ | 3.82        | 0.747        | มาก              |
| 5. แรงจูงใจในการทำงานจากให้การยอมรับของผู้บังคับบัญชา                  | 3.75        | 0.815        | มาก              |
| <b>รวม</b>   | <b>3.87</b> | <b>0.635</b> | <b>มาก</b>       |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1-3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีส่วนร่วม การตัดสินใจที่ในการทำงานที่ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.97$ ) รองลงมาได้แก่ การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเปิดเผย ( $\bar{X} = 3.95$ ) การเสนอความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับสู่การปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.92$ ) การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.82$ ) และ แรงจูงใจในการทำงานจากให้การยอมรับของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.75$ )



ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักจัดการงานทั่วไปเกี่ยวกับ  
ปัจจัยการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3  
ภาพรวม

| ปัจจัยการทำงาน                      | $\bar{X}$   | S.D.         | ระดับความคิดเห็น |
|-------------------------------------|-------------|--------------|------------------|
| 1. ลักษณะงาน                        | 3.97        | 0.561        | มาก              |
| 2. บทบาทหน้าที่                     | 3.75        | 0.539        | มาก              |
| 3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน            | 3.85        | 0.618        | มาก              |
| 4. สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน | 4.03        | 0.610        | มาก              |
| 5. การได้รับการยอมรับนับถือ         | 3.87        | 0.635        | มาก              |
| <b>รวม</b>                          | <b>3.90</b> | <b>0.483</b> | <b>มาก</b>       |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1-3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 4.03$ ) รองลงมาได้แก่ ลักษณะงาน ( $\bar{X} = 3.97$ ) การได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.87$ ) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.85$ ) และ บทบาทหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.75$ )

ตอนที่ 3 ข้อมูลระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการทั่วไปใน  
โรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการทั่วไปใน  
โรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 โดยการหาค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)  
ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักจัดการงานทั่วไปเกี่ยวกับ  
คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพ  
ที่ 1-3 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

| ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม  | $\bar{X}$ | S.D.  | ระดับความ<br>คิดเห็น |
|---|-----------|-------|----------------------|
| 1. การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่<br>เหมาะสมกับปริมาณและความรับผิดชอบของ<br>งาน    | 3.13      | 1.073 | ปานกลาง              |
| 2. การได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมใน<br>ลักษณะงานคล้ายกันเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น | 2.90      | 1.069 | ปานกลาง              |
| 3. การได้รับเงินเดือน และค่าตอบแทนที่<br>เพียงพอสำหรับการดำรงชีพ                      | 3.14      | 0.932 | ปานกลาง              |
| 4. รายได้ที่ได้รับสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ<br>ในปัจจุบัน                               | 3.06      | 0.932 | ปานกลาง              |
| 5. การได้รับสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสม<br>เพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน            | 3.12      | 0.949 | ปานกลาง              |
| รวม   | 3.07      | 0.870 | ปานกลาง              |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 มี  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ภาพรวมอยู่ใน  
ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.07$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่

เพียงพอสำหรับการดำรงชีพ อยู่ในระดับปานกลางเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.14$ ) รองลงมา ได้แก่ การได้รับสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.12$ ) รายได้ที่ได้รับสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.06$ ) และการได้รับค่าตอบแทนที่ความเหมาะสมในลักษณะงานคล้ายกันเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.90$ )

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักจัดการงานทั่วไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

| ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ                                     | $\bar{X}$   | S.D.         | ระดับความคิดเห็น |
|--|-------------|--------------|------------------|
| 1. การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี   | 4.23        | 0.753        | มากที่สุด        |
| 2. การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมสุขภาพและจิตใจ                                       | 3.68        | 0.873        | มาก              |
| 3. การจัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทันสมัยและปลอดภัยกับการทำงาน | 3.76        | 0.781        | มาก              |
| 4. การจัดสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน                                | 3.78        | 0.815        | มาก              |
| 5. การจัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้ปฏิบัติงาน                  | 3.85        | 0.744        | มาก              |
| <b>รวม</b>   | <b>3.86</b> | <b>0.643</b> | <b>มาก</b>       |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ ) รองลงมาอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การจัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.85$ ) การจัดสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.78$ ) การจัดให้มีอุปกรณ์

เครื่องมือในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทันสมัยและปลอดภัยกับการทำงาน ( $\bar{X} = 3.76$ ) และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมสุขภาพและจิตใจ ( $\bar{X} = 3.68$ )

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักจัดการงานทั่วไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

| ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร   | $\bar{X}$   | S.D.         | ระดับความคิดเห็น |
|---|-------------|--------------|------------------|
| 1. การมีโอกาสดพัฒนาความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ   | 3.75        | 0.815        | มาก              |
| 2. หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานในหน้าที่ | 3.51        | 0.919        | มาก              |
| 3. การได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพอย่างเพียงพอ                                  | 3.38        | 0.957        | ปานกลาง          |
| 4. การส่งเสริมและสนับสนุน การนำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงาน                               | 3.66        | 0.795        | มาก              |
| 5. การส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามลำดับ                       | 3.42        | 0.979        | มาก              |
| <b>รวม</b>  | <b>3.54</b> | <b>0.750</b> | <b>มาก</b>       |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1-3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีโอกาสดพัฒนาความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.75$ ) รองลงมาได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุน การนำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ) หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ ) การส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.42$ ) และการได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนา  
ศักยภาพอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ )

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักจัดการงานทั่วไปเกี่ยวกับ  
คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน  
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

| ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน   | $\bar{X}$ | S.D.  | ระดับความคิดเห็น |
|--|-----------|-------|------------------|
| 1. การมอบหมายงานพิเศษหรืองานที่ทำทนาย<br>เพื่อยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน | 3.59      | 0.753 | มาก              |
| 2. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมี<br>ความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอาชีพ       | 3.50      | 0.882 | มาก              |
| 3. บุคคลภายนอกมีความสนใจในการเข้า<br>มาร่วมงานในองค์กร                         | 3.39      | 0.805 | ปานกลาง          |
| 4. การประสบความสำเร็จในอาชีพตาม<br>เป้าหมายที่ตั้งไว้ในการทำงาน                | 3.66      | 0.694 | มาก              |
| 5. การมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเลื่อน<br>ตำแหน่งอย่างเสมอภาคและยุติธรรม        | 3.55      | 0.880 | มาก              |
| รวม  | 3.54      | 0.658 | มาก              |

จากตารางที่ 4.11 พบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนมีความคิดเห็น  
เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การประสบความสำเร็จในอาชีพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ใน  
การทำงาน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.66$ ) รองลงมาได้แก่ การมอบหมายงานพิเศษ  
หรืองานที่ทำทนาย เพื่อยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.59$ ) การมีหลักเกณฑ์การ  
พิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเสมอภาคและยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.55$ ) การส่งเสริมและสนับสนุนให้  
บุคลากรมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอาชีพ ( $\bar{X} = 3.50$ ) และ บุคคลภายนอกมีความสนใจใน  
การเข้าร่วมงานในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ )

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักจัดการงานทั่วไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

| ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว                          | $\bar{X}$   | S.D.         | ระดับความคิดเห็น |
|---|-------------|--------------|------------------|
| 1. การให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร                    | 3.81        | 0.740        | มาก              |
| 2. การกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน                              | 3.77        | 0.880        | มาก              |
| 3. การได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานเร่งด่วนนอกเหนือจากงานปกติ              | 3.82        | 0.781        | มาก              |
| 4. การกำหนดปริมาณงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว | 3.41        | 0.960        | มาก              |
| 5. การแบ่งเวลาการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม             | 3.53        | 0.990        | มาก              |
| <b>รวม</b>  | <b>3.66</b> | <b>0.696</b> | <b>มาก</b>       |

จากตารางที่ 4.12 พบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานเร่งด่วนนอกเหนือจากงานปกติ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.82$ ) รองลงมาได้แก่ การให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ( $\bar{X} = 3.81$ ) การกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.77$ ) การแบ่งเวลาการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.53$ ) และ การแบ่งเวลาการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.41$ )



ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของนักจัดการงานทั่วไปเกี่ยวกับ  
คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน ภาพรวม

| คุณภาพชีวิตการทำงาน                               | $\bar{X}$   | S.D.         | ระดับความคิดเห็น |
|---|-------------|--------------|------------------|
| 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม                 | 3.07        | 0.991        | ปานกลาง          |
| 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 3.86        | 0.793        | มาก              |
| 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร            | 3.54        | 0.893        | มาก              |
| 4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน                 | 3.53        | 0.802        | มาก              |
| 5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว   | 3.66        | 0.870        | มาก              |
| <b>รวม</b>  | <b>3.53</b> | <b>0.869</b> | <b>มาก</b>       |

จากตารางที่ 4.13 พบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.86$ ) รองลงมาได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ ) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ ) และ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.07$ )

#### ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3

1. สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1 – 3 ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

โดยการทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ของตัวแปรด้านเพศ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) โดยใช้สถิติ F-test เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์จากการสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน สามารถแสดงดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน จำแนกตามเพศ

| คุณภาพชีวิตการทำงาน                                | ชาย       |       | หญิง      |       | t     | Sig.  |
|--|-----------|-------|-----------|-------|-------|-------|
|  | $\bar{X}$ | S.D.  | $\bar{X}$ | S.D.  |       |       |
| 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม                  | 2.98      | 0.821 | 3.13      | 0.904 | 0.898 | 0.371 |
| 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ | 3.90      | 0.613 | 3.83      | 0.667 | 0.572 | 0.568 |
| 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร             | 3.58      | 0.714 | 3.52      | 0.778 | 0.413 | 0.680 |
| 4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน                  | 3.53      | 0.677 | 3.55      | 0.650 | 0.140 | 0.889 |
| 5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว    | 3.69      | 0.718 | 3.64      | 0.684 | 0.379 | 0.706 |
| รวม  | 3.54      | 0.577 | 3.54      | 0.596 | 0.024 | 0.981 |

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 พบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน จำแนกตามอายุ

| คุณภาพชีวิตการทำงาน                               | แหล่งความแปรปรวน | SS     | MS    | F     | Sig.   |
|---|------------------|--------|-------|-------|--------|
| 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม                 | ระหว่าง          | 5.526  | 1.842 | 2.523 | 0.061  |
|   | กลุ่ม            | 83.961 | 0.730 |       |        |
|   | ภายในกลุ่ม       | 89.487 |       |       |        |
|   | รวม              |        |       |       |        |
| 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | ระหว่างกลุ่ม     | 6.744  | 2.248 | 6.131 | 0.001* |
|   | ภายในกลุ่ม       | 42.164 | 0.367 |       |        |
|   | รวม              | 48.908 |       |       |        |
|   |                  |        |       |       |        |
| 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร            | ระหว่าง          | 1.900  | 0.633 | 1.131 | 0.340  |
|   | กลุ่ม            | 64.414 | 0.560 |       |        |
|   | ภายในกลุ่ม       | 66.314 |       |       |        |
|   | รวม              |        |       |       |        |
| 4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน                 | ระหว่าง          | 2.682  | 0.894 | 2.124 | 0.101  |
|   | กลุ่ม            | 48.403 | 0.421 |       |        |
|   | ภายในกลุ่ม       | 51.084 |       |       |        |
|   | รวม              |        |       |       |        |

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

| คุณภาพชีวิตการทำงาน                             | แหล่งความแปรปรวน | SS     | MS    | F     | Sig.   |
|---|------------------|--------|-------|-------|--------|
| 5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว | ระหว่าง          | 8.013  | 2.671 | 6.257 | 0.001* |
|   | กลุ่ม            | 49.087 | 0.427 |       |        |
|   | ภายในกลุ่ม       | 57.100 |       |       |        |
| ภาพรวม  | รวม              |        |       | 4.178 | 0.008  |
|   | ระหว่าง          | 3.975  | 1.325 |       |        |
|   | กลุ่ม            | 36.476 | 0.317 |       |        |
|   | ภายในกลุ่ม       | 40.451 |       |       |        |
|   | รวม              |        |       |       |        |

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 พบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการ LSD

| อายุ          | $\bar{X}$ | ไม่เกิน 30 ปี | 31 – 40 ปี | 41 – 50 ปี | มากกว่า 50 ปี |
|---------------|-----------|---------------|------------|------------|---------------|
| ไม่เกิน 30 ปี | 3.22      | -             | -0.52*     | -0.75*     | -0.85*        |
| 31 – 40 ปี    | 3.74      | 0.52*         | -          | -0.24      | -0.34*        |
| 41 – 50 ปี    | 3.97      | 0.75*         | 0.24       | -          | -0.10         |
| มากกว่า 50 ปี | 4.07      | 0.85*         | 0.34       | 0.10       | -             |

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD พบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 4 คู่ ได้แก่ นักจัดการงานทั่วไปที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ( $\bar{X} = 3.22$ ) ต่ำกว่า นักจัดการงานทั่วไปที่มีอายุ 31 -40 ปี ( $\bar{X} = 3.74$ ) ต่ำกว่า นักจัดการงานทั่วไปที่มีอายุ 41 – 50 ปี ( $\bar{X} = 3.97$ ) และ ต่ำกว่า นักจัดการงานทั่วไปที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ( $\bar{X} = 4.07$ )

นักจัดการงานทั่วไปที่มีอายุ 31- 40 ปี ( $\bar{X} = 3.74$ ) ต่ำกว่า นักจัดการงานทั่วไปที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ( $\bar{X} = 4.07$ )

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการ LSD

| อายุ          | $\bar{X}$ | ไม่เกิน 30 ปี | 31 – 40 ปี | 41 – 50 ปี | มากกว่า 50 ปี |
|---------------|-----------|---------------|------------|------------|---------------|
| ไม่เกิน 30 ปี | 3.12      | -             | -0.45      | -0.45      | -0.90*        |
| 31 – 40 ปี    | 3.57      | 0.45          | -          | -0.01      | -0.45*        |
| 41 – 50 ปี    | 3.57      | 0.45          | 0.01       | -          | -0.45*        |
| มากกว่า 50 ปี | 4.02      | 0.88*         | 0.45*      | 0.45*      | -             |

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD พบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 คู่ ได้แก่ นักจัดการงานทั่วไปที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี ( $\bar{X} = 3.12$ ) ต่ำกว่า นักจัดการงานทั่วไปที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ( $\bar{X} = 4.02$ )

นักจัดการงานทั่วไปที่มีอายุ 31- 40 ปี ( $\bar{X} = 3.57$ ) ต่ำกว่า นักจัดการงานทั่วไปที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ( $\bar{X} = 4.07$ )

นักจัดการงานทั่วไปที่มีอายุ 41-50 ปี ( $\bar{X} = 3.57$ ) ต่ำกว่า นักจัดการงานทั่วไปที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ( $\bar{X} = 4.07$ )



ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน จำแนกตามระดับการศึกษา

| คุณภาพชีวิตการทำงาน                               | แหล่งความแปรปรวน | SS     | MS    | F     | Sig.  |
|---|------------------|--------|-------|-------|-------|
| 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม                 | ระหว่างกลุ่ม     | 0.390  | 0.390 | 0.512 | 0.476 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 89.098 | 0.762 |       |       |
|   | รวม              | 89.487 |       |       |       |
| 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | ระหว่างกลุ่ม     | 0.170  | 0.170 | 0.409 | 0.524 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 48.738 | 0.417 |       |       |
|   | รวม              | 48.908 |       |       |       |
| 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร            | ระหว่างกลุ่ม     | 0.129  | 0.129 | 0.228 | 0.634 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 66.185 | 0.566 |       |       |
|   | รวม              | 66.314 |       |       |       |
| 4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน                 | ระหว่างกลุ่ม     | 0.037  | 0.037 | 0.085 | 0.771 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 51.047 | 0.436 |       |       |
|   | รวม              | 51.084 |       |       |       |
| 5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว   | ระหว่างกลุ่ม     | 0.001  | 0.01  | 0.001 | 0.970 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 57.099 | 0.488 |       |       |
|   | รวม              | 57.100 |       |       |       |
| ภาพรวม  | ระหว่างกลุ่ม     | 0.000  | 0.00  | 0.001 | 0.981 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 40.451 | 0.346 |       |       |
|   | รวม              | 40.451 |       |       |       |

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 พบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน จำแนกตามสถานภาพการสมรส

| คุณภาพชีวิตการทำงาน                               | แหล่งความแปรปรวน | SS     | MS    | F     | Sig.  |
|---|------------------|--------|-------|-------|-------|
| 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม                 | ระหว่างกลุ่ม     | 0.456  | 0.228 | 0.297 | 0.744 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 89.031 | 0.768 |       |       |
|   | รวม              | 89.487 |       |       |       |
| 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | ระหว่างกลุ่ม     | 0.258  | 0.129 | 0.307 | 0.736 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 48.651 | 0.419 |       |       |
|   | รวม              | 48.908 |       |       |       |
| 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร            | ระหว่างกลุ่ม     | 0.869  | 0.435 | 0.770 | 0.465 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 65.445 | 0.564 |       |       |
|   | รวม              | 66.314 |       |       |       |
| 4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน                 | ระหว่างกลุ่ม     | 0.305  | 0.152 | 0.348 | 0.707 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 50.780 | 0.438 |       |       |
|   | รวม              | 51.084 |       |       |       |
| 5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว   | ระหว่างกลุ่ม     | 0.165  | 0.082 | 0.168 | 0.846 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 56.935 | 0.491 |       |       |
|   | รวม              | 57.100 |       |       |       |
| ภาพรวม  | ระหว่างกลุ่ม     | 0.132  | 0.066 | 0.190 | 0.827 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 40.319 | 0.348 |       |       |
|   | รวม              | 40.451 |       |       |       |

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 พบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักจัดการงาน  
ทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

| คุณภาพชีวิตการทำงาน                               | แหล่งความแปรปรวน | SS     | MS    | F     | Sig.   |
|---|------------------|--------|-------|-------|--------|
| 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม                 | ระหว่างกลุ่ม     | 3.634  | 0.727 | 0.957 | 0.448  |
|   | ภายในกลุ่ม       | 85.853 | 0.760 |       |        |
|   | รวม              | 89.487 |       |       |        |
| 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | ระหว่างกลุ่ม     | 7.767  | 1.553 | 4.267 | 0.001* |
|   | ภายในกลุ่ม       | 41.141 | 0.364 |       |        |
|   | รวม              | 48.908 |       |       |        |
| 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร            | ระหว่างกลุ่ม     | 4.199  | 0.840 | 1.528 | 0.187  |
|   | ภายในกลุ่ม       | 62.115 | 0.550 |       |        |
|   | รวม              | 66.314 |       |       |        |
| 4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน                 | ระหว่างกลุ่ม     | 4.382  | 0.876 | 2.120 | 0.068  |
|   | ภายในกลุ่ม       | 48.702 | 0.413 |       |        |
|   | รวม              | 51.084 |       |       |        |
| 5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว   | ระหว่างกลุ่ม     | 14.430 | 2.886 | 7.643 | 0.000* |
|   | ภายในกลุ่ม       | 42.670 | 0.378 |       |        |
|   | รวม              | 57.100 |       |       |        |
| ภาพรวม  | ระหว่างกลุ่ม     | 5.708  | 1.142 | 3.713 | 0.004* |
|   | ภายในกลุ่ม       | 34.743 | 0.307 |       |        |
|   | รวม              | 40.451 |       |       |        |

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 พบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพ

ชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามรายได้ ด้วยวิธีการ LSD

| รายได้                          | $\bar{X}$ | 15,000 –      | 20,001 –      | 25,001 –      | 30,001 –      | 35,001 –      | ตั้งแต่             |
|---------------------------------|-----------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------------|
|                                 |           | 20,000<br>บาท | 25,000<br>บาท | 30,000<br>บาท | 35,000<br>บาท | 40,000<br>บาท | 40,001<br>บาทขึ้นไป |
| 15,000 –<br>20,000 บาท          | 3.52      | -             | -0.13         | -0.43         | -0.50*        | -0.46         | -0.60*              |
| 20,001 –<br>25,000 บาท          | 3.65      | 0.13          | -             | -0.30         | -0.37         | -0.33         | -0.47*              |
| 25,001 –<br>30,000 บาท          | 3.95      | 0.43          | 0.30          | -             | -0.68         | -0.25         | -0.17               |
| 30,001 –<br>35,000 บาท          | 4.01      | 0.50*         | 0.37          | 0.69          | -             | 0.43          | -0.98               |
| 35,001 –<br>40,000 บาท          | 3.98      | 0.46          | 0.33          | 0.25          | -0.43         | -             | -0.14               |
| ตั้งแต่<br>40,001 บาท<br>ขึ้นไป | 4.12      | 0.60*         | 0.47*         | 0.17          | 0.98          | 0.14          | -                   |

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD พบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 คู่ ได้แก่ นักจัดการงานทั่วไปที่มีรายได้ 15,000 – 20,000 บาท ( $\bar{X} = 3.52$ ) ต่ำกว่า นักจัดการงานทั่วไปที่มีรายได้ 30,001 – 35,000 บาท ( $\bar{X} = 3.65$ ) และต่ำกว่า นักจัดการงานทั่วไปที่มีรายได้ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.12$ )

นักจัดการงานทั่วไปที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท ( $\bar{X} = 3.65$ ) ต่ำกว่า นักจัดการงานทั่วไปที่มีรายได้ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.12$ )

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จำแนกตามรายได้ ด้วยวิธีการ LSD

| รายได้                          | $\bar{X}$ | 15,000 –      | 20,001 –      | 25,001 –      | 30,001 –      | 35,001 –      | ตั้งแต่              |
|---------------------------------|-----------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------------|
|                                 |           | 20,000<br>บาท | 25,000<br>บาท | 30,000<br>บาท | 35,000<br>บาท | 40,000<br>บาท | 40,001<br>บาท ขึ้นไป |
| 15,000 –<br>20,000 บาท          | 3.29      | -             | -0.23         | -0.54*        | 0.02          | -0.29         | -0.80*               |
| 20,001 –<br>25,000 บาท          | 3.52      | 0.23          | -             | -0.31         | 0.25          | -0.60         | -0.57*               |
| 25,001 –<br>30,000 บาท          | 3.83      | 0.54*         | 0.31          | -             | 0.56          | 0.25          | -0.26                |
| 30,001 –<br>35,000 บาท          | 3.27      | -0.16         | -0.25         | -0.56         | -             | -0.30         | -0.81*               |
| 35,001 –<br>40,000 บาท          | 3.58      | 0.29          | 0.06          | -0.26         | 0.30          | -             | -0.51*               |
| ตั้งแต่<br>40,001 บาท<br>ขึ้นไป | 4.08      | 0.80*         | 0.57*         | 0.26          | 0.81*         | 0.51*         | -                    |

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD พบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 5 คู่ ได้แก่ นักจัดการงานทั่วไปที่มีรายได้ 15,000 – 20,000 บาท ( $\bar{X} = 3.29$ ) ต่ำกว่า นักจัดการงานทั่วไปที่มีรายได้ 25,001 – 30,000 บาท ( $\bar{X} = 3.52$ ) และต่ำกว่า นักจัดการงานทั่วไปที่มีรายได้ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.08$ )

นักจัดการงานทั่วไปที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท ( $\bar{X} = 3.52$ ) ต่ำกว่า นักจัดการงานทั่วไปที่มีรายได้ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.08$ )

นักจัดการงานทั่วไปที่มีรายได้ 30,001 – 35,000 บาท ( $\bar{X} = 3.27$ ) ต่ำกว่า นักจัดการงานทั่วไปที่มีรายได้ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.08$ )

นักจัดการงานทั่วไปที่มีรายได้ 35,001 – 40,000 บาท ( $\bar{X} = 3.58$ ) ต่ำกว่า นักจัดการงานทั่วไปที่มีรายได้ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.08$ )

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

| คุณภาพชีวิตการทำงาน                               | แหล่งความแปรปรวน | SS     | MS    | F     | Sig.  |
|---|------------------|--------|-------|-------|-------|
| 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม                 | ระหว่างกลุ่ม     | 4.189  | 0.838 | 1.110 | 0.359 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 85.298 | 0.755 |       |       |
|   | รวม              | 89.487 |       |       |       |
| 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | ระหว่างกลุ่ม     | 4.178  | 0.836 | 2.111 | 0.069 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 44.730 | 0.396 |       |       |
|   | รวม              | 48.908 |       |       |       |
| 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร            | ระหว่างกลุ่ม     | 1.045  | 0.209 | 0.362 | 0.874 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 65.269 | 0.578 |       |       |
|   | รวม              | 66.314 |       |       |       |
| 4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน                 | ระหว่างกลุ่ม     | 0.614  | 0.123 | 0.275 | 0.926 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 50.470 | 0.447 |       |       |
|   | รวม              | 51.084 |       |       |       |
| 5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว   | ระหว่างกลุ่ม     | 3.915  | 0.783 | 1.664 | 0.149 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 53.185 | 0.471 |       |       |
|   | รวม              | 57.100 |       |       |       |
| ภาพรวม  | ระหว่างกลุ่ม     | 1.355  | 0.271 | 0.783 | 0.564 |
|   | ภายในกลุ่ม       | 39.096 | 0.346 |       |       |
|   | รวม              | 40.451 |       |       |       |

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 พบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

## 2. การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1-3

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ปัจจัยการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน และ การได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) กำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีผลการวิเคราะห์และมีความหมายของสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

|                |         |  |
|----------------|---------|--|
| Sig.           | หมายถึง | ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน   |
| R <sup>2</sup> | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์                |
| R2 Change      | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดที่เปลี่ยนแปลง                            |
| F              | หมายถึง | ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน                              |
| t              | หมายถึง | ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน                              |
| B              | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในสมการที่เขียนในรูปคะแนนดิบ |
| Beta           | หมายถึง | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน                         |
| X1             | หมายถึง | ลักษณะงาน  |
| X2             | หมายถึง | บทบาทหน้าที่   |
| X3             | หมายถึง | สภาพแวดล้อมในการทำงาน  |
| X4             | หมายถึง | สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน                                 |
| X5             | หมายถึง | การได้รับการยอมรับนับถือ   |
| Y1             | หมายถึง | ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม                                   |
| Y2             | หมายถึง | สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ                   |



|      |         |  |
|------|---------|--|
| Y3   | หมายถึง | โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร          |
| Y4   | หมายถึง | ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน               |
| Y5   | หมายถึง | ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว |
| Yรวม | หมายถึง | คุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม                    |

ตารางที่ 4.24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน (X) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 (Y)

|    | Y1      | Y2      | Y3      | Y4      | Y5      | Yรวม    |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| X1 | 0.307** | 0.565** | 0.478** | 0.573** | 0.552** | 0.598** |
| X2 | 0.256** | 0.421** | 0.430** | 0.420** | 0.414** | 0.472** |
| X3 | 0.324** | 0.694** | 0.526** | 0.599** | 0.539** | 0.646** |
| X4 | 0.424** | 0.671** | 0.613** | 0.593** | 0.629** | 0.713** |
| X5 | 0.429** | 0.684** | 0.619** | 0.646** | 0.573** | 0.718** |

\*\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน (X) ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงาน (X1) บทบาทหน้าที่ (X2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X3) สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน (X4) และการได้รับการยอมรับนับถือ (X5) กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Y) ซึ่งมี 5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Y1) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Y2) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร (Y3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Y4) และ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Y5) พบว่าตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ในช่วง 0.256-0.718 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.25 การแปลค่าผลสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Best, 1977)

| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | การแปลผลระดับความสัมพันธ์    |
|---------------------------|------------------------------|
| 0.00 – 0.20               | มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก  |
| 0.21 - 0.50               | มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ     |
| 0.51 – 0.80               | มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง |
| 0.81 – 1.00               | มีความสัมพันธ์ในระดับสูง     |

จากตารางที่ 4.24 นำมาแปลผลตามตารางที่ 4.25 พบว่า

(1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการทำงานกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนด้านบทบาทหน้าที่ มีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

(2) ตัวแปรอิสระในแต่ละคู่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดคือ 0.718 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง จึงไม่ก่อให้เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ

ตารางที่ 4.26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$  Change) ในการทำนายปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3

| Model | R                 | $R^2$ | $R^2$ Change | F       | Sig. |
|-------|-------------------|-------|--------------|---------|------|
| 1     | .718 <sup>a</sup> | .515  | .515         | 124.318 | .000 |
| 2     | .761 <sup>b</sup> | .579  | .063         | 17.456  | .000 |
| 3     | .779 <sup>c</sup> | .607  | .029         | 8.389   | .005 |

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

a. Predictors: (Constant), X5

b. Predictors: (Constant), X5, X4

c. Predictors: (Constant), X5, X4, X3

d. Dependent Variable: Yรวม

จากตารางที่ 4.26 ตัวแปรอิสระที่นำสู่สมการทำนายมี 3 ตัวแปร คือ การได้รับการยอมรับนับถือ (X5) สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน(X4) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X3) กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Y) พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ (X5) สามารถอธิบายความแปรปรวนปัจจัยการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.515 ( $R^2 = .515$ ) แสดงว่าปัจจัยการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือสามารถอธิบายความแปรปรวนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ได้ร้อยละ 51 ( $R^2 \text{ Change} = .515$ )

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน (X4) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น 0.579 ( $R^2 = .579$ ) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยการทำงานด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน (X4) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ร้อยละ 6.3 ( $R^2 \text{ Change} = .063$ )

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X3) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น 0.607 ( $R^2 = .607$ ) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ร้อยละ 2.9 ( $R^2 \text{ Change} = .029$ )

ดังนั้น ปัจจัยการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ(X5) สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน(X4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X3) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 สามารถเขียนในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยขั้นตอน (Stepwise Regression) ดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์กับปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธี (Stepwise Regression) ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณ

| Model                             | B                     | Std.Error  | Beta        | t     | Sig.  |
|-----------------------------------|-----------------------|------------|-------------|-------|-------|
| (Constant)                        | .284                  | .248       |             | 1.147 | .254  |
| การได้รับการยอมรับนับถือ          | .325                  | .090       | .343        | 3.622 | .000* |
| สัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน | .282                  | .094       | .294        | 3.002 | .003* |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน             | .222                  | .077       | .234        | 2.896 | .005* |
| R = .779                          | R <sup>2</sup> = .607 | F = 59.264 | Sig. = .000 |       |       |

จากตารางที่ 4.27 ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีทั้งหมด 3 ปัจจัยตามลำดับ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือส่งผลทางบวก (ค่า Beta = .343) สัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงานส่งผลทางบวก (ค่า Beta = .294) และสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลทางบวก (ค่า Beta = .234) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ สัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยตัวแปรเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 60 (R<sup>2</sup> = .607) จึงยอมรับสมมติฐานว่าปัจจัยการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .284 + 0.234 (X3) + 0.294 (X4) + 0.343 (X5)$$

## บทที่ 5

# สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

### 1. สรุปการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1 – 3 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1 – 3 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1 – 3 ประชากรที่ศึกษาคือนักจัดการงานทั่วไปที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือ แบบสอบถามแบบกระดาษ สถิติที่ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) สถิติ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ตามลำดับดังต่อไปนี้

#### 1.1 สรุปผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ มีจำนวน 132 คน โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ความน่าจะเป็นแบบการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 119 คน คิดเป็น ร้อยละ 90.15 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.70 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 40.30 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุดมีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.60 มีระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 26.10 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 58.0 มีสถานภาพสมรส และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.10

การศึกษาครั้งนี้ สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์การศึกษาได้ดังนี้

### 1.1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา ข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1 – 3 สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1-3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบทบาทหน้าที่ สามารถอธิบายรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

1) ระดับปัจจัยการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1 – 3 ด้านลักษณะงาน

ผลการศึกษาพบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1-3 มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานด้านลักษณะงานภาพรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความเข้าใจและการตระหนักถึงความสำคัญของงานรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ ) รองลงมาอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.06$ ) การรับทราบผลการประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.01$ ) การรับทราบผลการประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.78$ ) และลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 3.77$ )

2) ระดับปัจจัยการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1 – 3 ด้านบทบาทหน้าที่

ผลการศึกษาพบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1-3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานด้านบทบาทหน้าที่ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสามารถปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูงกว่างานในหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.08$ ) ลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 4.05$ ) การยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.95$ ) ความมีอิสระในการปฏิบัติงานโดยไม่ขึ้นกับบุคคลหรืองานของผู้อื่น ( $\bar{X} = 3.59$ ) และความสับสนในบทบาทหรือความวิตกกังวลเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.08$ )

3) ระดับปัจจัยการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1 – 3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน



ผลการศึกษาพบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสะดวกปลอดภัยในการคมนาคมระหว่างหน่วยงานและที่พัก อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 4.01$ ) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.91$ ) ระบบสาธารณูปโภคมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.85$ ) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงภายในองค์กร ( $\bar{X} = 3.75$ ) และการจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.72$ )

4) ระดับปัจจัยการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1 - 3 ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 4.09$ ) รองลงมาได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.06$ ) ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเป็นกันเองกับทุกคนด้วยความเสมอภาค ( $\bar{X} = 4.02$ ) การได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.01$ ) และ การได้รับความไว้วางใจซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.97$ )

5) ระดับปัจจัยการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1 - 3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผลการศึกษาพบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1-3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีส่วนร่วม การตัดสินใจที่ในการทำงานที่ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.97$ ) รองลงมาได้แก่ การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเปิดเผย ( $\bar{X} = 3.95$ ) การเสนอความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับสู่การปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.92$ ) การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ( $\bar{X} = 3.82$ ) และ แรงจูงใจในการทำงานจากการยอมรับของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.75$ )

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา ข้อ 2 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1 - 3 สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน



พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง สามารถอธิบายรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1 – 3 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ผลการศึกษาพบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.07$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับเงินเดือน และค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการดำรงชีพ อยู่ในระดับปานกลางเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.14$ ) รองลงมาได้แก่ การได้รับสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.12$ ) รายได้ที่ได้รับสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.06$ ) และการได้รับค่าตอบแทนที่ความเหมาะสมในลักษณะงานคล้ายกันเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.90$ )

2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1 – 3 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ผลการศึกษาพบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ ) รองลงมาอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ การจัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.85$ ) การจัดสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.78$ ) การจัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทันสมัยและปลอดภัยกับการทำงาน ( $\bar{X} = 3.76$ ) และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมสุขภาพและจิตใจ ( $\bar{X} = 3.68$ )

3) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1 – 3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

ผลการศึกษาพบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1-3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.75$ ) รองลงมา

ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุน การนำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ) หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อนำความรู้มาพัฒนา งานในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ ) การส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่ง งานที่สูงขึ้นตามลำดับ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.42$ ) และการได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการ พัฒนาศักยภาพอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ )

4) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาล ชุมชนเขตสุขภาพที่ 1 – 3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ผลการศึกษาพบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การประสบความสำเร็จใน อาชีพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในกาปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.66$ ) รองลงมา ได้แก่ การมอบหมายงานพิเศษหรืองานที่ทำหาย เพื่อยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.59$ ) การมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเสมอภาคและยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.55$ ) การ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอาชีพ ( $\bar{X} = 3.50$ ) และ บุคคลภายนอกมีความสนใจในการเข้าร่วมงานในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ )

5) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาล ชุมชนเขตสุขภาพที่ 1 – 3 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ผลการศึกษาพบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต ส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับมอบหมาย งานพิเศษหรืองานเร่งด่วนนอกเหนือจากงานปกติ อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ( $\bar{X} = 3.82$ ) รองลงมาได้แก่ การให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ( $\bar{X} = 3.81$ ) การกำหนด ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.77$ ) การแบ่งเวลาการทำงานและการดำเนินชีวิต ส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.53$ ) และ การแบ่งเวลาการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวได้ อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.41$ )

1.3 วัตถุประสงค์การศึกษา ข้อ 3 เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1 – 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

#### 1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1) ปัจจัยด้านเพศ นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2) ด้านอายุ นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ด้านระดับการศึกษา นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4) ด้านสถานภาพสมรส นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5) ด้านรายได้ต่อเดือน นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6) ด้านระยะเวลาการทำงาน นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

#### 1.4 วัตถุประสงค์การศึกษา ข้อ 4 เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1 – 3

ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ประกอบด้วย ลักษณะงาน (X1) บทบาทหน้าที่ (X2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X3) สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน (X4) และการได้รับการยอมรับนับถือ (X5) กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Y) ซึ่งมี 5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Y1) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Y2) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร (Y3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Y4) และ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Y5) พบว่าตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ในช่วง 0.256-0.718 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อนำตัวแปร X และ Y มาวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Stepwise Regression ซึ่งผลที่ได้พบว่าตัวแปรอิสระที่นำสู่สมการทำนายมี 3 ตัวแปร คือ การได้รับการยอมรับนับถือ (X5) สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน (X4) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X3) กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Y) พบว่าการได้รับการยอมรับนับถือ (X5) สามารถอธิบายความแปรปรวนปัจจัยการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.515 ( $R^2 = .515$ ) แสดงว่าปัจจัยการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สามารถอธิบายความแปรปรวนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ได้ร้อยละ 51 ( $R^2 \text{ Change} = .515$ )

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน (X4) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น 0.579 ( $R^2 = .579$ ) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยการทำงานด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน (X4) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ร้อยละ 6.3 ( $R^2 \text{ Change} = .063$ )

เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X3) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มเป็น 0.607 ( $R^2 = .607$ ) ซึ่งเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ร้อยละ 2.9 ( $R^2 \text{ Change} = .029$ )

ดังนั้น ปัจจัยการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ (X5) สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน (X4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X3) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 สามารถเขียนในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ

ทำงานนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยขั้นตอน (Stepwise Regression) ได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .284 + 0.234 (X3) + 0.294 (X4) + 0.343 (X5)$$

## 2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 สามารถนำมาอภิปรายผลโดยแยกพิจารณาเป็นประเด็นหลักตามวัตถุประสงค์การศึกษาได้ดังนี้

### 2.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1-3

กลุ่มตัวอย่างนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สรุปได้ดังนี้

นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ นักจัดการงานทั่วไปส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของงาน รับผิดชอบ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานที่ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับและมีความสามารถปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูงกว่างานในหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุวัฒน์ ธิบัติ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งพบข้าราชการทหาร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวฐ สวนานนท์ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีลักษณะงาน โดยรวมอยู่ใน



ระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับอยู่ระดับสูง ส่วนด้านความมีอิสระในงานอยู่ในระดับปานกลาง และลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

**2.2 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1 – 3** พบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1 – 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1 – 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เนื่องจาก หน่วยงานจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกคนรวมทั้งการจัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน มีปริมาณงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบเกินกว่าสมรรถนะที่ ก.พ.กำหนด โดยนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน ต้องรับผิดชอบงานทั้งด้านบริหาร งบประมาณการเงินการคลัง งานพัสดุ ซ่อมบำรุง และงานสนับสนุนอีกหลายๆ ด้าน เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เหมาะสมกับลักษณะงานคล้ายกันเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น รวมทั้งรายได้ที่ได้รับไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนวัชน์ ธิปดี (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งพบว่า ข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงความต้องการทางสังคม อยู่ในระดับมาก มีเพียงด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับงานวิจัยของอัญชลี วงษ์จันทร์ เกริกไกร แก้วล้วน และนเรศ ชันชะรี (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การมีส่วนร่วมเป็นที่ยอมรับทางสังคม นวัตกรรมทางสังคม และระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

**2.3 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1 – 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล** พบว่า นักจัดการงานทั่วไปที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า นักจัดการงานทั่วไปที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนนักจัดการงานทั่วไปที่มีรายได้นต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยนักจัดการงานทั่วไปที่มีอายุน้อยจะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว น้อยกว่านักจัดการงานทั่วไปที่มีอายุมากกว่า เนื่องจาก นักจัดการงานทั่วไปที่มีอายุน้อยมักจะเป็นผู้ที่เริ่มต้นทำงานในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ซึ่งขาดประสบการณ์ในการทำงาน จึงมีความคิดเห็นว่าปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบนั้นยังไม่เหมาะสมกับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ต่างกับนักจัดการงานทั่วไปที่มีอายุมากกว่าซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน จึงสามารถจัดสรรปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบให้เหมาะสมกับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีกว่า

นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยนักจัดการงานทั่วไปที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพน้อยกว่า นักจัดการงานทั่วไปที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า เนื่องจาก นักจัดการงานทั่วไปที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยมักจะเป็นผู้ที่เริ่มต้นทำงานในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปเป็นคนรุ่นใหม่ที่น่าสนใจในการสร้างเสริมสุขภาพ จึงต้องการให้มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมสุขภาพและจิตใจ เช่น การจัดแข่งขันกีฬาภายใน การจัดกิจกรรมสันทนาการต่างๆ เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีงบประมาณจำกัดในการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ทำให้การจัดกิจกรรมดังกล่าวไม่ได้รับการ



สนับสนุนเท่าที่ควร ต่างกับนักจัดการงานทั่วไปที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่าซึ่งมีความสามารถในดูแลสุขภาพตนเองด้วยงบประมาณส่วนตัว

นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย นักจัดการงานทั่วไปที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยจะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวน้อยกว่านักจัดการงานทั่วไปที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า เนื่องจาก นักจัดการงานทั่วไปที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยมักจะเป็นผู้ที่เริ่มต้นทำงานในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ซึ่งขาดประสบการณ์ในการทำงาน จึงมีความคิดเห็นว่าปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบนั้นยังไม่เหมาะสมกับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ต่างกับนักจัดการงานทั่วไปที่มีรายได้ต่อเดือนมากซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน จึงสามารถจัดสรรปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบให้เหมาะสมกับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนสุดา เฟ็งภู และ พิชิต รัชตพิบูลภ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุขมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ประเภทตำแหน่งงาน และอายุราชการแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญานิลพันธ์ ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ อายุการทำงาน และตำแหน่งต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของกัณฑ์ ปฤษณภานุรังษี (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์การค้าเซ็นทรัลเฟสติวัล เชียงใหม่ โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน ความเพียงพอของรายได้ในครอบครัว และระยะทางที่ใช้เดินทางไปกลับบ้านพักกับที่ทำงาน เทียบกับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านรายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาส

ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ด้านความภูมิใจในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย และระยะทางที่ใช้เดินทางไปกลับบ้านพักกับที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ผลการศึกษาที่ไม่สอดคล้องขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ เช่น ลักษณะหน่วยงาน ลักษณะการทำงาน เป็นต้น

2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไป ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1 – 3 พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนปัจจัยการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1-3 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนวัชน์ ธิปติ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย การปกครอง บังคับบัญชา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จในงาน กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปริยาภรณ์ แสงแก้ว (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยจุดใจลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายทักษะ ด้านเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระของงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชร แสงสุวรรณ และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านที่ทำงานมีผลต่อองค์ประกอบคุณภาพชีวิตบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านที่ทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมกายภาพที่ทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของธิดาทิพย์ ชื่นตา (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี

ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินและผลตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไป ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 1 – 3 ครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 ควรมีแนวทางปรับค่าตอบแทนที่นักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน ได้รับให้มีความเหมาะสมกับปริมาณและความรับผิดชอบในงาน และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน ซึ่งหากบุคลากรมีความพึงพอใจจากการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

3.1.2 ผู้บังคับบัญชาควรมีแนวทางเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน โดยการให้การยอมรับและยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ มอบหมายงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้นักจัดการงานทั่วไปมีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ความสามารถของตนเอง

3.1.3 ควรมีแนวทางในการสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เช่น การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมสันทนาการ และการจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน รวมทั้งส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในองค์กรด้วย

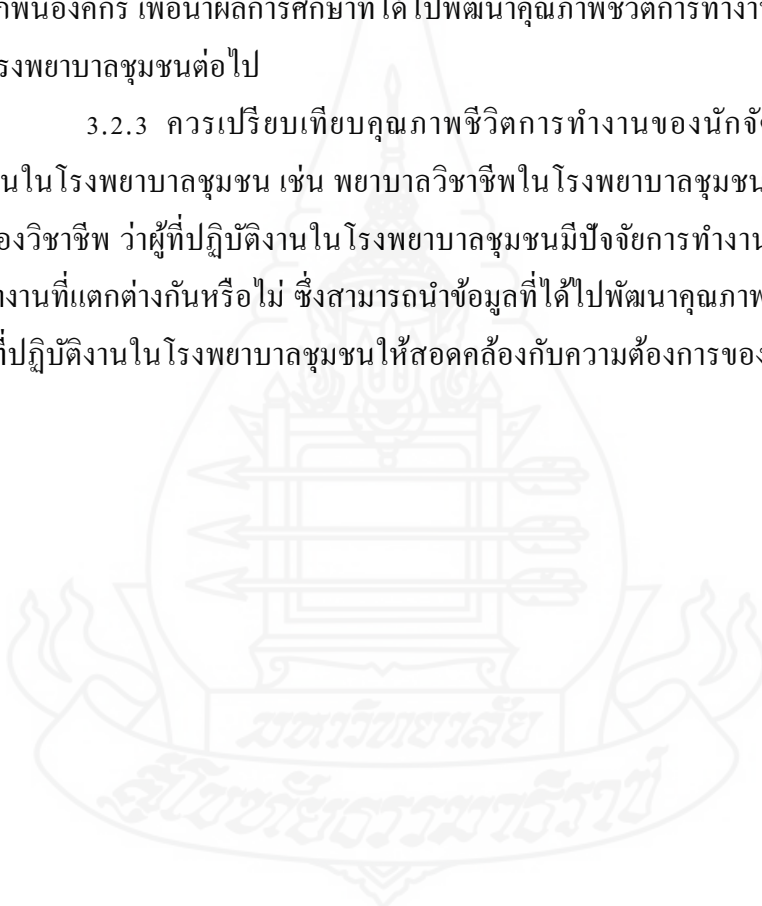
3.1.4 ควรมีแนวทางในการจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม ทั้งด้านกายภาพ ได้แก่ สถานที่ตั้งและความสว่างของห้องทำงาน การปราศจากเสียงรบกวนและกลิ่นที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ และควรจัดห้องทำงานส่วนตัวสำหรับนักจัดการงานทั่วไปซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน เพื่อเป็นการแยกจากผู้ปฏิบัติและเพื่อให้มีพื้นที่ส่วนตัวและสมาธิในการทำงาน

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาและวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนมากขึ้น

3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่นอกเหนือจากการศึกษาข้างต้น เช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักจัดการงานทั่วไป ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชนต่อไป

3.2.3 ควรเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปกับตำแหน่งอื่นในโรงพยาบาลชุมชน เช่น พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เพื่อให้ทราบถึงข้อแตกต่างของวิชาชีพ ว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กองสวัสดิการแรงงาน (2547:18). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life)*. สืบค้นจาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>
- กองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2533) *คู่มือการปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน นนทบุรี:สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*
- กัณฑ์ ปฤษณภรณ์รังสี. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานศูนย์การค้าเซ็นทรัลเฟสติวัล เชียงใหม่*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- กาญจนสุดา เฟื่องภู และ พิชิต รัชตพิบูลภพ.(2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 5(1), 167-177.
- จักรพันธ์ ชูสุวรรณ. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานรายวัน โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- เฉลิมขวัญ เมฆสุข และ ประสพชัย พสุนนท์. (2560). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟีดดิ้งส์ จำกัด. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 9(1), 33-50.
- ชуда บรรทม. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร*. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพมหานคร.
- ฐาปนี ว่างานนท์. (2556). *ปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อความเครียดของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท แอมพาส อินคัสตรี จำกัด*. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.



- ณัฐนันท์ สอดมาลัย และ ทศพร มะหะหมัด. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรพนักงาน โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ กรุงเทพฯ . วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ, 28(1), 85-96.
- คารา ศรีรัตน์. (2560). คุณภาพชีวิตของบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยบูรพา. (งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). ก (2562). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจของการลงทุน ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ กรณีศึกษา บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนา.
- ธันวดี ประกอบของ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ธิดาทิพย์ ชื่นตา. (2563). การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- นพนิตย์ วงศ์สุ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.
- บุรัสกร เตชะมา. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล. วารสารสาธารณสุขศาสตร์, 42(2), 82-91.
- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม. (งานวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพมหานคร.
- ปาริชาติ ผิวผ่อง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (สารนิพนธ์



ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
กรุงเทพมหานคร.

ปทุมธารัตน์ นาชัยโชติ (2561) แนวคิดและทฤษฎีของ Abraham H.Maslow สืบค้นจาก

<http://phunthararat.blogspot.com/2018/11/abraham-maslow.html>

ผจญ เณลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงาน วารสารเพิ่มผลผลิต : *Productivity World*,  
2(7), 23.

พัชร แสงสุวรรณ, สุทธิพร บุญมาก และเมธี ดิษฐ์ศักดิ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยครอบครัว และปัจจัยด้านงานที่มีต่อองค์ประกอบคุณภาพชีวิตบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, 12(2), 323-334.

ปริญญา นิลพันธ์. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, หาดใหญ่.

พิศโสภา ฑีฆาวงศ์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาขารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.

พูนพงษ์ ภูนา. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรม โรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

มุฮัมหมัด มะลี. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

โย อาชา , เสาวลักษณ์ โกศลกิติอัมพร และสัญญา เคนาภูมิ. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารการเมืองการปกครอง. 9(2), 168-183.

ลัดดาวัลย์ สำราญ และ จุฑิพร ภักดีวงษ์. (2562). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิชาการ มทร. สุวรรณภูมิ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 4(1), 23-33.

- ลีโอ วรรณสุด. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานเซรามิกเครื่องใช้บนโต๊ะอาหาร : กรณีศึกษาโรงงานเซรามิกแห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- วฐุ สวานานนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. (งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ
- วิรัช สงวนวงศ์วาน และณัฐนิชา ปิยปัญญา. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร. *SOUTHEAST BANGKOK JOURNAL*, 3(2), 77-90.
- ศิริวรรณ สุขดี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา. *วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา*, 10(3), 173-182.
- ศุภรางค์ วรรณพิบูลย์. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เจพีเอ็ม ซอสเซส จำกัด อำเภองครักษ์ จังหวัดนครนายก. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สาลินี เวนัย. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด ในจังหวัดเชียงใหม่. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2560). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ*, 8(2), 65-80.
- หทัยรัตน์ สกุลปิ่น. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยไชโย. *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, น.803-815.
- อนวัฒน์ ธิบดี. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

- อรพรรณ โขมะสรานนท์, นันทวรรณ จินากุล, สุกานดา สีเหลือง, ลำดวน ฝีปากดี, ชนิตา นภาสวัสดิ์ และ กิตติยา แก้วประเสริฐศรี. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหิดล พญาไท. *วารสารสารคาม*, 8(2), 63-78.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายพานการผลิตในจังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- อัญชลี วงษ์จันทร์, เกริกไกร แก้วล้วน และนเรศ ชันชะรี. (2563). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5*, น.440-449.
- อารียา การดี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน). (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- Bluestone I (1977). Implementing quality of work life program. *Management Review*, 66, 43-46.
- F. Barton Evan III (2006). *Harry Stack Sullivan: Interpersonal Theory and Psychotherapy*. New York: Routledge.
- Guest, Robert H. (1979). Quality of Work Life-Learning from Tarrytown. *Harvard Business Review*. Retrieved February 20, 2018. from <https://hbr.org/1979/07/quality-of-work-life-learning-from-tarrytown>.
- Hackman, J.R., & Suttle, L.J. (1997). *Improving life at work, behavioral science approach to Organizational change*. Beverly Hill CA: Goodyear.
- Theodore W. Schultz. (1960). Invest in Human Capital. *The American Economic Review*. 51:1-17.
- Walton, R.E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 52(3),12.

ภาคผนวก



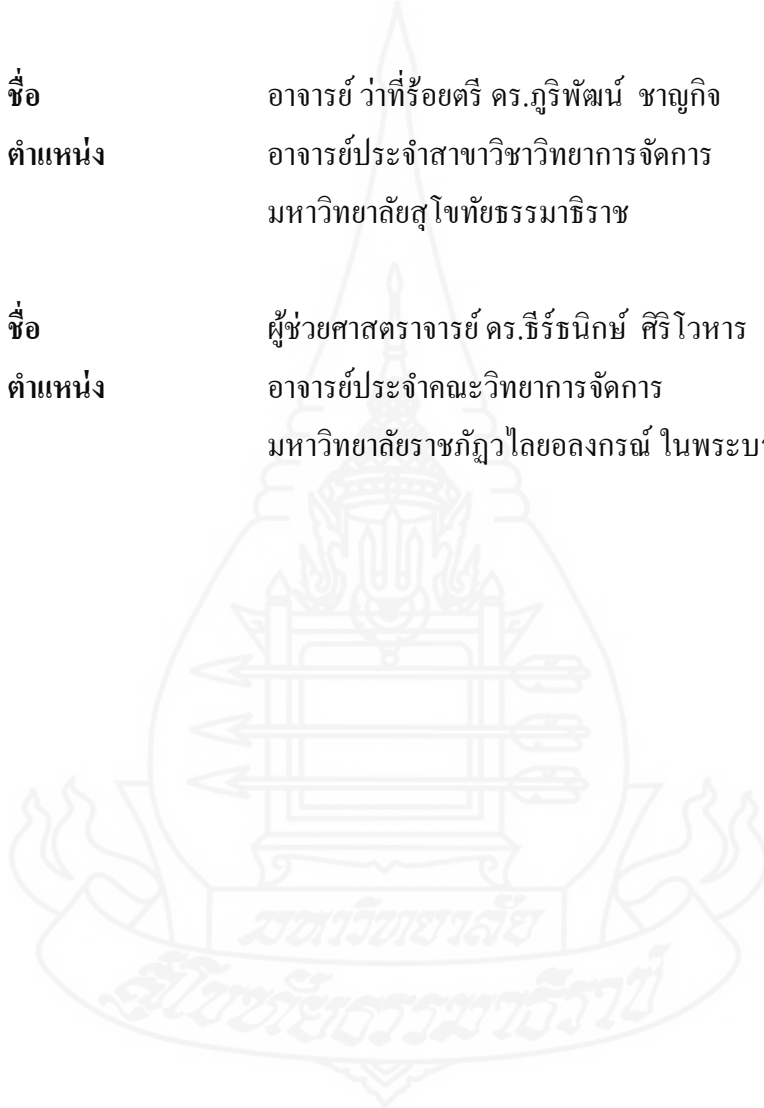
ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. ชื่อ อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษตร  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
2. ชื่อ อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.กฤษพัฒน์ ชาญกิจ  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
3. ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรธนิภย์ ศิริโวหาร  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์





ภาคผนวก ข  
แบบสอบถาม



## แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน

เขตสุขภาพที่ 1- 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้ประกอบการศึกษา คณะวิทยาการจัดการ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 1- 3

2. แบบสอบถามชุดนี้ มี 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักจัดการงานทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงของท่านที่สุด และขอความกรุณาตอบแบบสอบถามด้วยตนเองให้ครบทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย ข้อมูลที่ท่านตอบจะถือเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาของท่านแต่อย่างใด โดยจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาและนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เพื่อนำเสนอเป็นภาพรวม เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

นางดวงดาว บุญจันทร์ดี

นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ

สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม  
 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  $\surd$  ให้ลงใน ( ) ให้ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

- ( ) 1. ชาย ( ) 2. หญิง

2. อายุ

- ( ) 1. ไม่เกิน 30 ปี ( ) 2. 31 – 40 ปี  
 ( ) 3. 41 – 50 ปี ( ) 4. มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ( ) 1. ปริญญาตรี ( ) 2. ปริญญาโท ( ) 3. ปริญญาเอก

4. สถานภาพสมรส

- ( ) 1. โสด ( ) 2. สมรส ( ) 3. หย่าร้าง/หม้าย

5. รายได้ต่อเดือน

- ( ) 1. 15,000 – 20,000 บาท ( ) 2. 20,001 – 25,000 บาท  
 ( ) 3. 25,001 – 30,000 บาท ( ) 4. 30,001 – 35,000 บาท  
 ( ) 5. 35,001 – 40,000 บาท ( ) 6. ตั้งแต่ 40,001 ขึ้นไป

6. ระยะเวลาการทำงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปในรพช.)

- ( ) 1. ไม่เกิน 1 ปี ( ) 2. 1 – 5 ปี  
 ( ) 3. 6 – 10 ปี ( ) 4. 11 - 15 ปี  
 ( ) 5. 16 – 20 ปี ( ) 6. ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ให้ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นในระดับความสำคัญของท่าน  
เพียงช่องเดียว

| ลำดับที่              | ปัจจัยในการทำงาน  | ระดับความสำคัญ |      |             |     |               |
|-----------------------|---|----------------|------|-------------|-----|---------------|
|                       |   | น้อย<br>ที่สุด | น้อย | ปาน<br>กลาง | มาก | มาก<br>ที่สุด |
| <b>7 ลักษณะงาน</b>    |   |                |      |             |     |               |
| 7.1                   | ลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้<br>ความสามารถ                  |                |      |             |     |               |
| 7.2                   | ความรู้ในระเบียบปฏิบัติ หรือมาตรฐานของ<br>งานที่รับผิดชอบ         |                |      |             |     |               |
| 7.3                   | ความเข้าใจและการตระหนักถึงความสำคัญ<br>ของงานที่รับผิดชอบ         |                |      |             |     |               |
| 7.4                   | การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่ออำนวยความสะดวก<br>ในการปฏิบัติงาน  |                |      |             |     |               |
| 7.5                   | การรับทราบผลการประเมินผลงานของ<br>ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน    |                |      |             |     |               |
| <b>8 บทบาทหน้าที่</b> |   |                |      |             |     |               |
| 8.1                   | ความมีอิสระในการปฏิบัติงานโดยไม่ขึ้นกับ<br>บุคคลหรืองานของผู้อื่น |                |      |             |     |               |
| 8.2                   | ความสามารถปฏิบัติงานที่หลากหลายในเวลา<br>เดียวกัน                 |                |      |             |     |               |
| 8.3                   | ความสับสนในบทบาทหรือความวิตกกังวล<br>เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ     |                |      |             |     |               |
| 8.4                   | การยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการ<br>ปฏิบัติงาน                |                |      |             |     |               |
| 8.5                   | ความสามารถปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบ<br>สูงกว่างานในหน้าที่     |                |      |             |     |               |

| ลำดับที่                                   | ปัจจัยในการทำงาน  | ระดับความสำคัญ |      |         |     |           |
|--|---|----------------|------|---------|-----|-----------|
|  |   | น้อยที่สุด     | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
| <b>9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>             |   |                |      |         |     |           |
| 9.1  | ความเหมาะสมของการจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน                 |                |      |         |     |           |
| 9.2  | ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน                       |                |      |         |     |           |
| 9.3  | ความเหมาะสมของระบบสาธารณูปโภคในสถานที่ทำงาน                   |                |      |         |     |           |
| 9.4  | การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงภายในองค์กร                |                |      |         |     |           |
| 9.5  | ความสะดวกปลอดภัยในการคมนาคมระหว่างหน่วยงานและที่พัก           |                |      |         |     |           |
| <b>10 สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน</b> |   |                |      |         |     |           |
| 10.1                                       | การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน                        |                |      |         |     |           |
| 10.2                                       | การได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน             |                |      |         |     |           |
| 10.3                                       | การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน        |                |      |         |     |           |
| 10.4                                       | ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเป็นกันเองกับทุกคนด้วยความเสมอภาค |                |      |         |     |           |
| 10.5                                       | การได้รับความไว้วางใจซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน            |                |      |         |     |           |
| <b>11 การได้รับการยอมรับนับถือ</b>         |   |                |      |         |     |           |
| 11.1                                       | การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเปิดเผย    |                |      |         |     |           |
| 11.2                                       | การมีส่วนร่วม การตัดสินใจในการทำงานที่ผู้ร่วมงานให้การยอมรับ  |                |      |         |     |           |

| ลำดับที่ | ปัจจัยในการทำงาน  | ระดับความสำคัญ |      |         |     |           |
|----------|---|----------------|------|---------|-----|-----------|
|          |   | น้อยที่สุด     | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
| 11.3     | ความคิดเห็นที่ได้รับการยอมรับถูกนำไปสู่การปฏิบัติ                   |                |      |         |     |           |
| 11.4     | การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ |                |      |         |     |           |
| 11.5     | แรงจูงใจในการทำงานจากการให้การยอมรับของผู้บังคับบัญชา               |                |      |         |     |           |

### ส่วนที่ 3 แบบคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  $\surd$  ให้ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นในระดับความสำคัญของท่านเพียงช่องเดียว

| ลำดับที่   | คุณภาพชีวิตการทำงาน   | ระดับความสำคัญ |      |         |     |           |
|--|---|----------------|------|---------|-----|-----------|
|  |   | น้อยที่สุด     | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
| <b>12 คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>                  |   |                |      |         |     |           |
| 12.1   | การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณและความรับผิดชอบของงาน     |                |      |         |     |           |
| 12.2   | การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมในลักษณะงานที่คล้ายกันเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น |                |      |         |     |           |
| 12.3   | การได้รับเงินเดือน และค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการดำรงชีพ                   |                |      |         |     |           |
| 12.4   | รายได้ที่ได้รับสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน                            |                |      |         |     |           |
| 12.5   | การได้รับสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน         |                |      |         |     |           |
| <b>13 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b> |   |                |      |         |     |           |
| 13.1   | การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี   |                |      |         |     |           |

| ลำดับที่                                      | คุณภาพชีวิตการทำงาน   | ระดับความสำคัญ |      |         |     |           |
|---|---|----------------|------|---------|-----|-----------|
|   |   | น้อยที่สุด     | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
| 13.2  | การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจ                                      |                |      |         |     |           |
| 13.3  | การจัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทันสมัยและปลอดภัยในการทำงาน      |                |      |         |     |           |
| 13.4  | หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร                                   |                |      |         |     |           |
| 13.5  | การจัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้ปฏิบัติงาน                    |                |      |         |     |           |
| <b>14 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร</b> |   |                |      |         |     |           |
| 14.1  | การมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ                                     |                |      |         |     |           |
| 14.2  | การส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานในหน้าที่ |                |      |         |     |           |
| 14.3  | การได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพอย่างเพียงพอ                             |                |      |         |     |           |
| 14.4  | การส่งเสริมและสนับสนุน การนำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงาน                          |                |      |         |     |           |
| 14.5  | การส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามลำดับ                  |                |      |         |     |           |
| <b>15 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน</b>      |   |                |      |         |     |           |
| 15.1  | การมอบหมายงานพิเศษหรืองานที่ท้าทาย เพื่อยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน              |                |      |         |     |           |
| 15.2  | การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอาชีพ                     |                |      |         |     |           |
| 15.3  | ความสนใจของบุคคลภายนอกในการเข้าร่วมงานในองค์กร  |                |      |         |     |           |



| ลำดับที่   | คุณภาพชีวิตการทำงาน   | ระดับความสำคัญ |      |         |     |           |
|--|---|----------------|------|---------|-----|-----------|
|  |   | น้อยที่สุด     | น้อย | ปานกลาง | มาก | มากที่สุด |
| 15.4   | การประสบความสำเร็จในอาชีพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในการทำงาน                            |                |      |         |     |           |
| 15.5   | การมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเสมอภาคและยุติธรรม                    |                |      |         |     |           |
| <b>16 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว</b> |   |                |      |         |     |           |
| 16.1   | การให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร                                  |                |      |         |     |           |
| 16.2   | การกำหนดเวลาทำงานของหน่วยงานมีความเหมาะสมในการทำงาน                                 |                |      |         |     |           |
| 16.3   | ความสามารถบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายงานพิเศษหรืองานเร่งด่วน นอกเหนือจากงานปกติ |                |      |         |     |           |
| 16.4   | ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว                   |                |      |         |     |           |
| 16.5   | การแบ่งเวลาการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม                          |                |      |         |     |           |

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของนักจัดการ  
ทั่วไปในโรงพยาบาลชุมชน

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ขออပ်พระคุณท่านในการตอบแบบสอบถาม



## ประวัติผู้ศึกษา

|                  |  |
|------------------|--|
| ชื่อ             | นางดวงดาว บุญจันทร์ตะ  |
| วัน เดือน ปีเกิด | 13 ตุลาคม 2524   |
| สถานที่เกิด      | อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน   |
| ประวัติการศึกษา  | ศิลปศาสตรบัณฑิต (สารนิเทศสำนักงาน)<br>มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2547<br>นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2557 |
| สถานที่ทำงาน     | โรงพยาบาลดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่  |
| ตำแหน่ง          | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ   |

