ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลใน โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

นางธีราพร เทพประสิทธิ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2555

Factors Affecting the Quality of Work Life of Employees in Queen Sirikit Hospital

Mrs. Teeraporn Tepprasit

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

2012

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์
ชื่อและนามสกุล	นางธีราพร เทพประสิทธิ์
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์กัลยาณี กิตติจิตต์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2556

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์กัลยาณี กิตติจิตต์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุขุมาลย์ ชำนิจ)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข็มทอง)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

ชื่อผู้ศึกษา นางธีราพร เทพประสิทธิ์ **รหัสนักศึกษา** 2533002503 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์กัลยาณี กิตติจิตต์ **ปีการศึกษา** 2555

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ (2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ศึกษาเป็นพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ปีงบประมาณ 2555 จำนวน 120 คน ใช้หลักการคำนวณของยามาเน่ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 93 ตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์มี 4 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความเสมอภาคในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทั้ง 4 ด้านในภาพรวม พบว่ามีความเห็นด้วยว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความเสมอภาคในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว (2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ อยู่ในระดับปานกลาง (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พบว่า อายุ และ ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานสถานพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

Independent Study title: Factors Affecting the Quality of Work Life of Employees in Queen Sirikit Hospital
Author: Mrs. Teeraporn Tepprasit; **ID:** 2533002503;
Degree: Master of Business Administration;
Independent Study advisor: Galayanee Kittichit, Associate Professor;
Academic year: 2012

Abstract

The objectives of the study were (1) to study the factors affecting the quality of work life of employees in Queen Sirikit Hospital; (2) to study the level of the quality of work life of employees in Queen Sirikit Hospital; and (3) to study the relationship between personal factors and the quality of work life of employees in Queen Sirikit Hospital.

The study was the survey research. The population was 120 employees in Queen Sirikit Hospital based on the fiscal year in 2012. The sample consisted of 93 employees selected by using Yamane's formula and convenience sampling method. The questionnaire was used for data collection. The data was analyzed by using the descriptive statistic: frequency, percentage, and standard deviation.

The results showed that (1) there were 4 factors: the adequate and fair compensation, the equality in the workplace, the safe working environment, and the balance between work and family life affected the quality of work life of employees in Queen Sirikit Hospital moderately. Overall employees thought all 4 factors affected the quality of work life. The safe working environment factor affected the quality of work life at high level whereas the adequate and fair compensation, the equality in the workplace, and the balance between work and family life affected the quality of work life at moderate level; (2) the level of the quality of work life of employees in Queen Sirikit Hospital was at moderate level; and (3) age and work position factors related to the quality of work life of employees at the statistically significant 0.05 level.

Keywords: quality of work life, employee in hospital, Queen Sirikit Hospital

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์กัลยาณี กิตติจิตต์ อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ข้อคิดเห็นต่างๆ ในการศึกษาอย่างดียิ่ง ท่านที่สองคือ รองศาสตราจารย์สุขุมาลย์ ชำนิจ ที่ให้คำแนะนำตรวจทาน และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหาในแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณพนักงานของโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบและจัดส่งแบบสอบถามให้ผู้ศึกษาเป็นอย่างดี

นอกจากนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช เพื่อนนักศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

ธีราพร เทพประสิทธิ์

มิถุนายน 2556

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์การศึกษา 3

กรอบแนวคิดการศึกษา 4

สมมติฐานการศึกษา 4

ขอบเขตของการศึกษา 5

นิยามศัพท์เฉพาะ 6

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 7

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 8

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 12

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 17

ความเป็นมาของโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ 20

งานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 30

บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา 33

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 33

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา 34

การเก็บรวบรวมข้อมูล 35

การวิเคราะห์ข้อมูล 36

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 38
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล 39
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานสถานพยาบาล 42
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาล 48
ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการศึกษา 53
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 74
สรุปผลการศึกษา 74
อภิปรายผล 77
ข้อเสนอแนะ 79
บรรณานุกรม 80
ภาคผนวก 83
ก แบบสอบถาม 84
ข ผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม 91
ค รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ 97
ประวัติผู้ศึกษา 99

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบทฤษฎีของ มาสโลว์ และเฮิร์สเบิร์ก 16
ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตำแหน่งงาน 34
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม 39
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 43
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ความเสมอภาคในการทำงาน 44
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย 45
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว 46
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม 47
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของงาน 48
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การได้รับการยอมรับนับถือ 49
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน 50
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความรับผิดชอบ 51
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์การส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัย 52
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม 53
ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ด้านเพศที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต 54
ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ด้านอายุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต 56
ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ด้านระดับการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต 58
ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ด้านประสบการณ์ทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต 61
ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ด้านตำแหน่งงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต 64
ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ด้านรายได้ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต 66

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ด้านสถานภาพครอบครัวที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต 70

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ 72

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา 4
ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีจูงใจตามลำดับขั้นของมาสโลว์ 15
ภาพที่ 2.2 สัญลักษณ์โรงพยาบาล 20
ภาพที่ 2.3 สีประจำโรงพยาบาล 21
ภาพที่ 2.4 โครงสร้างการบริหาร รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร. 29

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ ไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชนหรือภาคราชการ และในสังคมวันนี้ได้มีการแข่งขันกันสูงขึ้น ทำให้ผู้ที่อยู่ในวัยแรงงานต้องพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ โดยคาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ นอกจากนี้ยังยอมรับว่าการทำงานในองค์การจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์การ และได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนสมาชิก จึงปฏิเสธไม่ได้ว่าปัจจัยที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคลากรที่เป็นกลไกที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การ เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีตามไปด้วย

โรงพยาบาลเป็นองค์กรหนึ่งที่ให้บริการทางด้านสาธารณสุขแก่ประชาชน จากปัญหาสาธารณสุขของประเทศไทย ทำให้บุคลากรของโรงพยาบาลต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดภาวะเครียดมากมาย ได้แก่ การที่ต้องเผชิญกับภาวะทางอารมณ์ที่แปรปรวนของผู้ป่วย และญาติความคาดหวังของผู้มารับบริการที่ต้องการให้ยิ้มแย้มแจ่มใสตลอดเวลาในการทำงาน การสื่อสารกับผู้คนหลากหลายเชื้อชาติ ภาษา สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เต็มไปด้วยความทุกข์และความหดหู่ รวมถึงการขึ้นปฏิบัติงานผลัดเปลี่ยนเวรกันเพื่อให้บริการผู้ป่วย จากสภาพปัญหาดังที่กล่าวมานั้นจะทำให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ ขาดกำลังใจ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานนำมาซึ่งการขาดงาน การโยกย้ายงานและการลาออกจากงาน

โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ เป็นโรงพยาบาลทั่วไปที่ให้การดูแลผู้ป่วยเฉพาะทางและผู้ป่วยทั่วไปในระดับตติยภูมิ สังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ กองทัพเรือ กระทรวงกลาโหม มีภารกิจหน้าที่ในการดูแลสุขภาพ รักษาพยาบาลแก่ข้าราชการทหาร และครอบครัวของกองทัพเรือเป็นหลัก ตลอดจนประชาชนทั่วไปที่มาขอรับการรักษา ปัจจุบันให้บริการ 450 เตียง กรมแพทย์

ทหารเรือมอบหมายให้โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ เป็นโรงพยาบาลหลักของกรมแพทย์ทหารเรือในพื้นที่ภาคตะวันออก มีภารกิจหลักในการรักษาพยาบาล ส่วนด้านการส่งเสริมสุขภาพให้โรงพยาบาลอาภากรเกียรติวงศ์ซึ่งอยู่ในพื้นที่เดียวกันรับผิดชอบ หน่วยแพทย์ในสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือที่ตั้งอยู่ในหน่วยทหารที่สำคัญได้แก่ กองเรือยุทธการ หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองบินทหารเรือ โรงเรียนชุมพลทหารเรือ และศูนย์ฝึกทหารใหม่

โรงพยาบาลมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีระเบียบวินัยแบบทหาร ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ร่วมงานกันมานาน ทำให้มีความเข้าใจกัน ง่ายในการสื่อประสานและขอความร่วมมือ มีความรักสามัคคีและความผูกพันกันของบุคลากรในโรงพยาบาลแบบร่วมเครือนาวี มีระบบคุณภาพที่เข้มแข็ง ถึงแม้ว่าผู้บริหารสูงสุดของโรงพยาบาลจะเปลี่ยนทุก 2-3 ปี แต่ก็ไม่เป็นอุปสรรคมากนักในการพัฒนาคุณภาพ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของโรงพยาบาล มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์อย่างชัดเจน มีผลงานความก้าวหน้าของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหารทุกยุคมีความมุ่งมั่น และให้การสนับสนุนในการพัฒนาคุณภาพด้วยดีตลอดมา และเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ โรงพยาบาลได้กำหนดทิศทางความเป็นเลิศ 3 ด้านคือ การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ความเชี่ยวชาญการรักษาด้วย HBO (Hyperbaric Oxygen) และการรักษาพยาบาลที่ได้มาตรฐาน

โรงพยาบาลตระหนักดีถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อที่จะทำให้เกิดความยั่งยืน แต่ก็มีปัจจัยและข้อจำกัดหลายประการเป็นอุปสรรค ได้แก่ การไม่สามารถคัดสรรบรรจุบุคลากรได้ด้วยตนเอง การบริหารด้านการเงินและงบประมาณ ต้องยึดระเบียบราชการทำให้ขาดความอ่อนตัวในการที่จะจัดสรรค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรตามผลการปฏิบัติงาน นโยบายการลดกำลังพลของหน่วยเหนือ ทำให้ขาดคนและขาดขวัญกำลังใจ เช่น กรณีพยาบาลที่ไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ การเติบโตของโรงพยาบาลเอกชนในพื้นที่ใกล้เคียงตลอดจนสภาพเศรษฐกิจทำให้บุคลากรโดยเฉพาะผู้ที่มีความสามารถ มีแนวโน้มที่จะขอโอนย้ายหรือลาออก การบริหารกำลังคนที่ยังไม่เป็นไปตามภาระงาน ทำให้เกิดปัญหาเรื่องการขาดคน ได้แก่ การขาดแคลนแพทย์เฉพาะทางบางสาขา การขาดแคลนพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย การขาดแคลนเภสัชกร นักเทคนิคการแพทย์ และบุคลากรในหน่วยสนับสนุนบางสาขา

โรงพยาบาลโดยคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความพยายามที่จะสร้างระบบเพื่อที่จะแก้ไขปัญหา มุ่งเป้าหมายไปที่การบรรจุคนให้เหมาะสมกับภาระงาน ซึ่งเน้นที่หน่วยวิกฤติ ด้วยการทำให้บุคลากรมีขีดความสามารถ และมีความสุข จะช่วยให้สามารถธำรงรักษาผู้ที่มีคุณภาพไว้ได้ มีการสร้างบรรยากาศและกิจกรรมที่ผ่อนคลายแก่บุคลากร เช่น ศูนย์พัฒนากีฬา มีสวัสดิการภายในที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ มีคณะกรรมการส่งเสริม

สุขภาพดูแลด้านพฤติกรรมสุขภาพและอาชีวอนามัยของบุคลากร พบว่าความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาเรื่องการขอโอนย้ายและลาออกในปัจจุบันลดลง

จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ของบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง เพราะเมื่อบุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนให้องค์การนั้นสามารถดำรงอยู่และดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงช่วยผลักดันให้เป้าหมายขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิผล ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้เลือกศึกษาเฉพาะกรณีของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามุ่งศึกษาถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาล และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อจะได้ขับเคลื่อนให้องค์การสามารถดำเนินงานด้านการบริการได้อย่างมีศักยภาพ

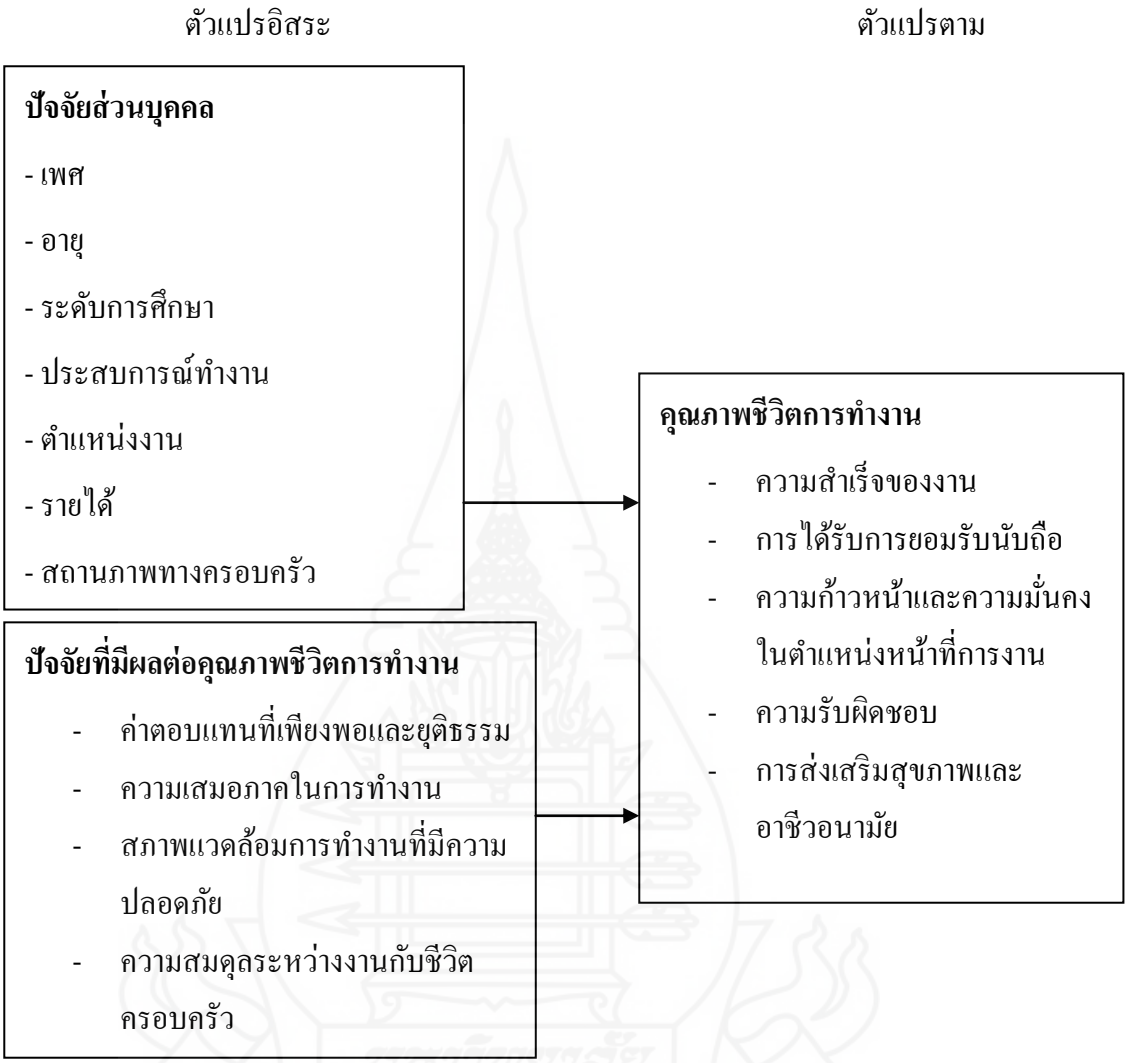
2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

2.2 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

3 กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4 สมมติฐานการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ มีความสัมพันธ์กับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ และสถานภาพทางครอบครัว

5 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษาทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ โดยมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากร คือ พนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ที่บรรจุในปีงบประมาณ 2555 (1 ตุลาคม 2554 – 30 กันยายน 2555) จำนวนทั้งสิ้น 120 คน

5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ที่บรรจุในปีงบประมาณ 2555 ใช้หลักการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 93 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้ศึกษาจะศึกษาประกอบด้วย

5.2.1 ความสำเร็จของงาน

5.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

5.2.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน

5.2.4 ความรับผิดชอบ

5.2.5 การส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัย

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

5.3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ สถานภาพทางครอบครัว และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความเสมอภาคในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

5.3.2 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ และการส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัย

5.4 ขอบเขตด้านเวลา การศึกษาครั้งนี้จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ซึ่งมีระยะเวลาที่ใช้ในการทำการศึกษาครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ 2556 ถึงเดือน กรกฎาคม 2556 รวมทั้งสิ้น 5 เดือน

6 นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 คุณภาพชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทางด้านร่างกาย ได้แก่ การได้ทำงานและมีที่อยู่ที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ด้านจิตใจ ได้แก่ ความพอใจกับรายได้และการได้รับความเสมอภาคในการทำงาน การได้รับความก้าวหน้าในงาน การได้มีชีวิตที่เหมาะสมระหว่างเวลางานและเวลาส่วนตัว รวมถึงการได้มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้อันเป็นประโยชน์ต่อตนเองและงานที่ทำ

6.2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างตลอดจนถึงสิทธิประโยชน์อย่างอื่น ที่บุคคลได้รับจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และค่าครองชีพปัจจุบัน

6.3 ความเสมอภาคในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุลนั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

6.4 สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย หมายถึง สถานที่ทำงานที่มีอุปกรณ์ป้องกันภัยเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน มีทางเข้า – ออกหลายทาง มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในชีวิตหรือทรัพย์สิน มีการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ มีการจัดวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ที่สะดวกต่อการทำงาน มีแสงสว่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก

6.5 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคคลที่มีความเหมาะสมลงตัว ระหว่างชีวิตการงานและครอบครัว ซึ่งเกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตในการดำเนินงานตลอดจนแบ่งเวลาของบุคคลให้กับการทำงานและครอบครัว

6.6 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

6.7 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ ได้รับการยอมรับและสนับสนุนทั้งจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการได้รับการยกย่องชมเชย และยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น

6.8 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง งานที่พนักงานได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานมีตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

1) การพัฒนา พนักงานได้รับผิดชอบและได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

2) แนวทางก้าวหน้า พนักงานคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3) โอกาสความก้าวหน้า พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว สังคมความมั่นคง งานและรายได้ต้องเหมาะสมกับหน้าที่การงาน

6.9 ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วย

การมีวินัยในตนเอง หมายถึง ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามที่ตนมุ่งหวัง ซึ่งเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การตรงต่อเวลา การรักษาคำพูด และการซื่อสัตย์ต่อหน้าที่

การยอมรับในการกระทำของตนและปรับปรุงแก้ไข หมายถึง การรับฟังข้อเสนอแนะของผู้อื่นที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงงาน มีความรับผิดต่อการกระทำของตนเอง มีความหนักแน่นต่อการถูกผู้อื่นตำหนิอย่างมีเหตุผล และการลงมือแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานด้วยความเต็มใจ

การทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามขั้นตอนอย่างเต็มความสามารถ พร้อมทั้งหาแนวทางมาปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้เกิดผลการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

6.10 การส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัย หมายถึง การดูแล ป้องกัน ส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน เพื่อให้มีสุขภาพที่ดีทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ปราศจากโรคหรือผลกระทบเนื่องมาจากการทำงาน รวมทั้งมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากปัจจัยสิ่งคุกคามสุขภาพอนามัย

6.11 พนักงานสถานพยาบาล หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับการบรรจุในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

6.12 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในที่พนักงานสถานพยาบาลทำงานอยู่กับโรงพยาบาลที่ตนทำงานอยู่ในปัจจุบัน

7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องของโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กล่าวคือ ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานสถานพยาบาล เพื่อให้พนักงานสถานพยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้คุณภาพการทำงานและผลิตผลของหน่วยงานดีตามไปด้วย เป็นการพัฒนาระดับย่อยที่ส่งผลไปถึงการพัฒนาระดับประเทศ

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาโดยได้ครอบคลุมหัวข้อต่างๆ ตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. ความเป็นมาของโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ
5. งานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Naddler and Lauler . 1983 : 20) หมายถึง แนวคิดที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน งาน และองค์กร โดยเฉพาะผลกระทบของงานที่มีต่อผู้ปฏิบัติงานและที่มีต่อประสิทธิผลขององค์กร และแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และการตัดสินในองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน (ติน ปรัชญฤทธิ์. 2530 : 51) คือ ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิความเป็นมนุษย์ของบุคลากรซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของแต่ละยุคสมัย

ฮิวส์และคัมมิ่ง (Huse and Cumming, 1985 : 199-200, อ้างจาก อักษร ดำรงสุกิจ. 2539 : 16) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงแนวทางที่คำนึงถึงคน งาน และองค์กร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการ คือ เป็นเรื่องเกี่ยวกับความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิภาพขององค์กร เป็นเรื่องการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญๆ

ฮิวส์และแดเนียล (Huge and Daniel, 1986 : 491, อ้างจาก อักษร ดำรงสุกิจ. 2539 : 25) ได้สรุปสาระสำคัญอันจะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน
2. ค่าจ้างและรางวัลที่เป็นธรรม
3. ความยุติธรรมในองค์การ
4. สภาพที่ปราศจากระบบราชการและการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา
5. งานที่มีคุณค่าและมีความหมาย
6. ความหลากหลายของงานและกิจกรรม
7. งานที่ท้าทาย
8. มีอิสระในตน งานที่รับผิดชอบและในที่ทำงาน
9. มีอำนาจตัดสินใจหรือความรับผิดชอบในระดับหนึ่ง
10. มีโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้า
11. ได้รับทราบผลแห่งการกระทำ
12. มีอำนาจในงาน คือ มีอำนาจที่จะกระทำงานในส่วนที่รับผิดชอบให้สำเร็จ
13. มีผลตอบแทน อาจเป็นตัวเงิน หรือรางวัลทางสังคมหรือจิตใจ สถานภาพ
14. การส่งเสริมทางสังคม เช่น ความเชื่อถือจากผู้อื่น ความเข้าใจและเห็นใจ
15. อนาคตที่เติบโต (งานที่ไม่ก้าวหน้า)
16. ความสามารถเชื่อมโยงงานและความสำเร็จกับชีวิตนอกเวลางาน
17. ทางเลือกที่ก่อให้เกิดความพอใจ คุณค่า และสิ่งที่คาดหวัง

บลูสโตน (Bluestone , 1977 : 44, อ้างถึงใน ผจญ เฉลิมสาร. 2540 : 6) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจแก้ไขปัญหาขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของเขา นั่นคือได้หมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกในองค์การในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานในองค์การจะทำให้สมาชิกหรือแรงงานเหล่านั้นได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้น

Richard E. Walton ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Creteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั่นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงานมีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงานปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กรหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไปด้วย

การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั่นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

เดลามอทเต้และเทกซาวา (Delamotte and Takezawa , 1984 : 2-3, อ้างถึงใน พิพัฒน์ จันทรา. 2542 : 15) ได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายแง่มุมดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายกว้างๆ หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในความหมายแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงานซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อการทำงานของเขาด้วย

แฮดแมนและซัทเทิล (Hackman and Suttle, 1977 : 3, อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคูณ. 2542 : 10) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การส่งเสริมให้มีประชาธิปไตยในองค์กรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการบริหารโดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ของพนักงานที่จะช่วยก่อให้เกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้นมากกว่าที่จะคำนึงถึงเฉพาะเทคโนโลยี มีการแบ่งผลประโยชน์และทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังคำนึงถึงเรื่อง เงินเดือน ค่าตอบแทน สุขภาพร่างกาย ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีแนวคิดที่ใกล้เคียงกับความพึงพอใจในการทำงานและเกี่ยวข้องกับโปรแกรมการพัฒนาองค์การ (Organizational Development Programs)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (วิภานันท์ ภวพันธ์ , 2544 : 6) มีรากศัพท์มาจากการสังเคราะห์คำ 3 คำเข้าด้วยกัน คือคำว่า “คุณภาพ” “ชีวิต” และ “การทำงาน” แยกวิเคราะห์ความหมายของแต่ละคำโดยสังเขปได้ว่า “คุณภาพ” หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงผลการกระทำหรือผลของกระบวนการประกอบการที่ยังให้เกิดผลดีเลิศ ซึ่งสามารถวัดได้จากการเปรียบเทียบผลของการกระทำนั้น กับเกณฑ์มาตรฐานที่แต่ละวิชาชีพกำหนดไว้ ส่วนคำว่า “ชีวิต” หมายถึง ความเป็นอยู่ และในขณะเดียวกัน คำว่า “การทำงาน” หมายถึง การทำหน้าที่หรือกิจกรรมที่ต้องกระทำ

ดังนั้น เมื่อนำความหมายของคำทั้ง 3 คำมาประมวลเข้าด้วยกันจึงมีความหมายว่า การทำหน้าที่เพื่อชีวิตหรือความเป็นอยู่ที่ดีเลิศ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ และส่งผลให้มีความสุขในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์การ

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

2.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy of Need Theory)

2.3 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectation Theory)

2.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg,1966 อ้างถึงใน สิทธิโชค วรานุสันติกูล, 2546 : 162) ได้สรุปว่าความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ มาจากปัจจัยที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ปัจจัยประเภทที่ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator) ส่วนปัจจัยประเภทที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ เรียกว่า ปัจจัยอนามัย (Hygine) ซึ่งเฮิร์ซเบอร์กได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานว่า การที่คนเราจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องมีปัจจัยหลายอย่างเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน ปัจจัยเหล่านั้น เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) มี 5 ประการ ดังนี้

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement) ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขสมหวังในผลลัพธ์ของงาน ที่ตนเองได้ลงมือกระทำ กระทั่งสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นผลสำเร็จ นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการประกอบกิจต่างๆ

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) ได้แก่ ความภูมิใจในตนเอง เนื่องจากการได้รับการยกย่องนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีและร่วมมือจากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น เป็นปัจจัยที่ได้รับอานิสงส์มาจากปัจจัยความสำเร็จในงาน ซึ่งปัจจัยทั้งสองมักจะเกิดควบคู่กัน

3. ลักษณะงาน (Work itself) ได้แก่ การที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถในส่วนที่ต้องให้ความรู้ความสามารถ ประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ซึ่งลักษณะงานนั้นไม่ซ้ำซากจำเจ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) ได้แก่ การได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้ได้รับผิดชอบต่องานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบการทำงานของตนอย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องถูกควบคุมหรือตรวจสอบมากจนเกินไป

5. ความก้าวหน้า (Advancement) ได้แก่ การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือตำแหน่งให้สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม มีโอกาสที่จะได้ศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน ตลอดจนมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

ปัจจัยเหล่านี้ เป็นตัวกระตุ้นผลักดันให้คนอยากจะทำงาน และทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุข ส่วนปัจจัยค้ำจุน (Hygine) หรือปัจจัยอนามัยนั้น เป็นปัจจัยที่ทำให้คนไม่พอใจที่จะทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุอันเกิดจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างสภาพแวดล้อมในองค์การกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานแต่อย่างใด ได้แก่ ปัจจัยด้าน

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การบริหารจัดการองค์การไม่มีประสิทธิภาพ มีการทำงานซ้ำซ้อนกัน แก่งแย่งอำนาจกัน ตลอดจนการดำเนินงานและบริหารขาดความเป็นธรรมและไร้ประสิทธิภาพ

2. วิธีการบังคับบัญชา (Supervision technique) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาขาดภาวะผู้นำ ไม่มีความรู้ความรู้ความสามารถในการปกครอง เต็มไปด้วยอคติและไม่มีความสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยีได้

3. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relationship with supervisor) ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนไม่ถูกกับอำนาจหน้าที่ ไม่มีมนุษยสัมพันธ์วางตนแบ่งแยกและแตกต่างกับผู้ร่วมงาน

4. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) หมายถึง การที่ต่างคนต่างอยู่ ต่างชิงดีชิงเด่นกัน ดำรงอยู่และดำเนินไปแบบตัวใครตัวมัน รวมถึงทับถมกันในการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงมิตรภาพ

5. สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with subordinate) หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่เข้าใจกัน แตกแยกและแตกต่างทางความคิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา

6. สภาพการทำงาน (Work conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานไม่เหมาะสม ทั้งสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ

7. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ทั้งเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ไม่เป็นธรรมรวมถึงไม่เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

8. ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง การที่บุคคลที่ทำงานในองค์การนั้น ไม่มีความมั่นใจในการทำงาน และความยั่งยืนของงาน ตลอดจนความมั่นคงขององค์การ

9. สถานภาพทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพที่บุคคลนั้นทำอยู่ไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม ไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

10. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี โดยมีสาเหตุมาจากงานในหน้าที่ ซึ่งส่งผลต่อการดำรงอยู่และการดำเนินชีวิตของเขา

สิ่งต่างๆ เหล่านี้ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกโดยตรงและเป็นสาเหตุที่ทำให้คนไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งฝ่ายบริหารสามารถที่จะป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นได้

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่เป็นสาเหตุทำให้บุคคลพอใจในการทำงานนั้น ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับยกย่อง ความก้าวหน้า ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เนื้อหาของงาน (Content) นั่นเอง ส่วนปัจจัยที่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygine) ประกอบด้วย การบริหารงาน การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน สถานภาพและความมั่นคง ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การ (Context) หรือสภาพแวดล้อมการทำงาน

2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy of Need Theory)

มาสโลว์ ได้ตั้งสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะดำรงอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ตามลำดับความสำคัญ และเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา

ทฤษฎีจูงใจตามลำดับขั้นของมาสโลว์ กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนาและได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขึ้นของความต้องการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น ดังนี้

ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีจูงใจตามลำดับขั้นของมาสโลว์

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ หรือ ความต้องการทางสังคม (Affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หรือความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

โดยมาสโลว์ ได้จัดลำดับความต้องการทางสรีระร่างกาย และความต้องการความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับต่ำ ส่วนความต้องการทางด้าน ความรัก และการมีส่วนร่วม การยกย่องนับถือและความสำเร็จในชีวิตอยู่ในระดับสูง

มาสโลว์เชื่อว่า ความต้องการของมนุษย์สามารถจัดเป็นลำดับขั้นได้ และเมื่อความต้องการระดับใดบรรลุผล หรือได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นตัวจูงใจอีกต่อไป ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นจะเป็นตัวจูงใจแทน นอกจากนั้น มาสโลว์ยังยอมรับในทัศนะที่ว่า ตราบใดที่มนุษย์ยังมีความต้องการไม่สิ้นสุด มนุษย์อาจมีความต้องการหลายอย่างพร้อมๆ กันได้ ดังนั้น ผู้บริหารองค์การจึงควรคำนึงถึงหลักการนี้ หากบกพร่องหรือมองข้ามการตอบสนองความต้องการของตนเองออกมาไม่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การได้

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบทฤษฎีของ มาสโลว์ และเฮิร์สเบิร์ก

Maslow's Theory	Fredrick Herberg Theory
1. ความต้องการทางร่างกาย 2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย 3. ความต้องการทางสังคม	ปัจจัยบำรุงรักษา 1. นโยบายและการบริการงานขององค์การ 2. การปกครองบังคับบัญชา 3. เงินเดือน 4. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 5. สภาพการทำงาน 6. ความมั่นคงของงาน
4. ความต้องการการยกย่อง 5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต	ปัจจัยจูงใจ 1. ความสำเร็จในงานที่ทำ 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงานที่ทำ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้า 6. การเจริญเติบโต

2.3 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectation Theory**)**

มีความเชื่ออย่างแรงกล้าว่าในการกระทำพฤติกรรมทุกอย่างหรืออย่างใดอย่างหนึ่งของมนุษย์ ย่อมใช้ปัญญาหรือความคิดเป็นบรรทัดฐานในการตัดสินใจเสมอ โดยหวังว่าทุกพฤติกรรมที่จะกระทำ จะนำไปสู่เป้าหมายที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ หาไม่แล้วมนุษย์จะไม่กระทำพฤติกรรมใดๆ เลยเป็นอันขาด เพราะทุกพฤติกรรมล้อมรอบตัวคอยเร่งเร้า ความคาดหวังในค่าของผลลัพธ์ที่จะพึงได้รับภายหลังจากการแสดงพฤติกรรมเป็นเหตุผลเบื้องต้นที่มนุษย์ใช้ใน

การตัดสินใจในการที่จะกระทำทุกพฤติกรรม ดังนั้น ทั้งความต้องการความปรารถนา และเป้าหมายของมนุษย์แต่ละคนจึงมีความแตกต่างกัน

วิคเตอร์ รูม (V. room อ้างถึงในสิทธิโชค วรานุสันติกูล, 2546 : 178) ได้เสนอทฤษฎีการคาดหวังไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. การคาดหวังว่าถ้าพยายามทำแล้วจะทำได้ หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าว่า ตนเองจะสามารถกระทำสิ่งนั้นได้สำเร็จ หากลงมือแสดงพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จนั้นอย่างเต็มที่และสุดความสามารถ แม้โอกาสจะมีมากน้อยเพียงใดก็ตามกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การที่บุคคลใดจะกระทำพฤติกรรมใดออกไป บุคคลนั้นย่อมชั่งใจว่าพฤติกรรมที่จะต้องกระทำนั้น มันยากเกินกว่ากำลังความรู้ความสามารถของตนเองหรือไม่ก่อนเสมอ

2. การคาดหวังว่ากระทำลงไปแล้วจะได้ผลลัพธ์ หมายถึง เมื่อบุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดก็ตาม บุคคลนั้นย่อมคาดหวังไว้ล่วงหน้าแล้วว่า ทุกพฤติกรรมที่จะกระทำออกไปย่อมจะให้ผลลัพธ์ทั้งที่เป็นผลดีและผลเสียต่อตัวเขาอย่างแน่นอน ดังนั้น แต่ละพฤติกรรมที่แสดงออกมาจะนำไปสู่ผลลัพธ์หลายอย่างที่แตกต่างกัน

3. ค่าของผลลัพธ์ หมายถึง การที่บุคคลใดจะได้มาซึ่งผลลัพธ์หรือผลตอบแทนใดๆ บุคคลนั้นจะต้องแสดงพฤติกรรมนั้นออกไปก่อนเสมอ ส่วนที่จะได้ผลลัพธ์ดีหรือเลวขึ้นอยู่กับเจตนาของบุคคลขณะกระทำพฤติกรรมนั้นลงไป ซึ่งแต่ละบุคคลมีการรับรู้ที่แตกต่างกันต่อผลลัพธ์อย่างเดียวกัน

3. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา อาจเป็นไปในทางสูงขึ้นหรือลดลง เนื่องจากลักษณะขององค์การหรือความคาดหวังของคนในองค์การ ที่เปลี่ยนแปลงไป และการเปลี่ยนแปลงอาจเป็นผลจากปัจจัยอื่นที่ไม่ใช่งาน เช่น ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ความเครียดจากเรื่องอื่นที่ไม่ใช่งาน และความหมายของงานในแต่ละคนที่แตกต่างกันไปตามประสบการณ์และช่วงเวลาของชีวิต สำหรับ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เวอร์เทอร์ และเดวิส (Werther and Davis, 1982) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งพิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความต้องการของบุคคล และการจูงใจของบุคคลในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง รายได้ และสถานที่ทำงาน ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในงาน หรือคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษา ได้ศึกษาตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล ดังนี้

1. เพศ (สุพัตรา เดชาติวงศ์, 2526) เพศชายและหญิงมีความแตกต่างกันในเรื่องวัฒนธรรมการอบรมเลี้ยงดู โดยเฉพาะแบบแผนของสังคมไทยซึ่งหล่อหลอมให้ชายและหญิงมีบทบาทที่แตกต่างกัน ผู้ชายมักถูกคาดหมายให้เป็นผู้นำมีการริเริ่ม สร้างสรรค์ วิเคราะห์แยกแยะ มีความมั่นใจมากกว่าเพศหญิง แต่เพศชายก็ยอมจำนนต่อกฎเกณฑ์ต่างๆ ได้น้อยกว่าเพศหญิง จากการศึกษาของเชษฐา โพธิ์ประทับ และคณะ(2540) พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานและจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม

2. อายุ เป็นตัวแปรทางประชากรศาสตร์ตัวแปรหนึ่ง ที่นิยมนำมาศึกษาเพื่อทดสอบว่าอายุมีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคคลหรือไม่ ทั้งนี้เนื่องจาก (ทัศนา บุญทอง, 2533) อายุมีความสัมพันธ์โดยรวมกับพัฒนาการ และระดับวุฒิภาวะ กล่าวคือเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น จะมีระดับวุฒิภาวะสูงขึ้นด้วยตามวัย

3. สถานภาพสมรส ครอบครัวเป็นแหล่งของปัญหาและเป็นแหล่งของความรัก มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ช่วยให้ความเครียดลดน้อยลง และก่อให้เกิดวุฒิภาวะทางอารมณ์มากขึ้น ทำให้เป็นคนมีเหตุผล ไม่หวั่นไหวง่าย ทำงานด้วยสติปัญญารอบคอบ (ลออ หุตางกูร, 2529) บุคคลที่มีสถานภาพสมรสคู่ จะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ปรึกษาระบายความรู้สึกคับข้องใจในการทำงาน มีความรักความเข้าใจ และความเห็นใจซึ่งกันและกัน ช่วยกันตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ซึ่งจะช่วยลดความเครียด และความเบื่อหน่ายในการทำงานได้

4. ระดับการศึกษา ความแตกต่างจากการศึกษา ทำให้คนมีความสามารถในการทำงานและการพัฒนาตนเองไม่เท่ากัน การศึกษาช่วยให้บุคคลมีวุฒิภาวะสูงขึ้น มีความคิดอ่านและมีทัศนคติที่ดี รู้จักตนเองเข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ตนเองอยู่ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ และช่วยให้ประสบความสำเร็จตามศักยภาพของตน (พนัส หันนาคินทร์, อ้างใน ปัทมา ใจเพชร, 2535) กล่าวว่า การศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การ และการศึกษาสอนให้คนรู้จักคิด วิเคราะห์ และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง ย่อมได้รับการถ่ายทอด ความรู้ ความคิด และความสามารถมากกว่า จึงเชื่อว่าระดับการศึกษาน่าจะมีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคคลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน

5. ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์ทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับอายุ (พัชนี เอมะนาวิน, 2536) เนื่องจากเป็นสิ่งที่แสดงถึงความมีวุฒิภาวะทั้งโดยชีวิตและการทำงาน ประสบการณ์การทำงานจะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้มีความเข้าใจ เกิดทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

6. ตำแหน่ง เป็นสถานะส่วนบุคคลทางวิชาชีพในการทำงาน ในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน และพบว่าแต่ละตำแหน่งมีความพึงพอใจต่องานที่แตกต่างกัน เวอร์เทอร์ และเดวิส (Werther and Davis, 1982) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านบุคคลในเรื่องตำแหน่งหน้าที่ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

7. รายได้ หมายถึง รายรับทั้งหมดจากการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ซึ่งจากแนวความคิดของมาสโลว์ ที่กล่าวว่า ความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ฯลฯ เป็นพื้นฐานที่มาก่อนความต้องการอย่างอื่น (Maslow, 1970) ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะได้รับการตอบสนองได้ต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานอันได้แก่ เงินรายได้

ฮัสและคัมมิง (Huse and Cummings. 199-200) วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานและเสนอว่าจะต้องประกอบด้วยลักษณะต่างๆ 8 ด้านดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

2. สถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ทำและพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทายงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่าสำคัญ

4. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสุขของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ใช้ในครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาวะหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

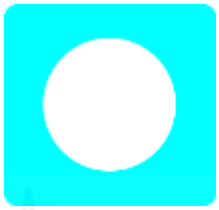
4. ความเป็นมาของโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ

เนื่องด้วยโรงพยาบาลอาภากรณ์เกียรติวงศ์ ฐานทัพเรือสัตหีบ ต้องการขยายขีดความสามารถในด้านการรักษาพยาบาลให้มากขึ้น เนื่องจากกองทัพเรือได้รับอนุมัติจากกระทรวงกลาโหมให้ขยายและจัดตั้งหน่วยกำลังรบหน่วยสนับสนุนและหน่วยการศึกษาขึ้นในพื้นที่สัตหีบ จึงทำให้ข้าราชการ ลูกจ้างและครอบครัวของทหารเรือมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายให้จัดตั้งเขตนิคมอุตสาหกรรมชายฝั่งทะเลด้านตะวันออกโรงงานอุตสาหกรรมเกิดขึ้นมากมาย นอกจากนี้ยังได้ปรับปรุงสนามบินอู่ตะเภาให้เป็นสนามบินพาณิชย์ด้วย ทำให้มีประชากรเข้ามาประกอบอาชีพในพื้นที่นี้เป็นจำนวนมาก แต่โรงพยาบาลอาภากรเกียรติวงศ์มีพื้นที่จำกัดรวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ไม่เอื้ออำนวย ทางกองทัพเรือมีความเห็นว่าน่าจะสร้างโรงพยาบาลแห่งใหม่ในพื้นที่สัตหีบ เป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ขนาด 1000 เตียง จากการสำรวจพื้นที่พบว่าบริเวณส่วนหนึ่งของสนามบินอู่ตะเภา กองการบินทหารเรือ กองเรือยุทธการ คือบริเวณสี่แยกบ้าน กม.10 ต.พลูตาหลวง อ.สัตหีบ จ.ชลบุรี ขนาดเนื้อที่ประมาณ 400 ไร่ เป็นพื้นที่เหมาะสม ประกอบกับในปี พ.ศ.2535 สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ทรงเจริญพระชนมพรรษาครบ 5 รอบ ทางกองทัพเรือจึงอนุมัติให้การสร้างโรงพยาบาลแห่งใหม่เป็นโครงการเฉลิมพระเกียรติ ได้กราบบังคมทูลเชิญ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ เสด็จเป็นองค์ประธานในการวางศิลาฤกษ์ เมื่อ 18 สิงหาคม 2535 และได้ขอพระราชทานนามของโรงพยาบาลแห่งใหม่ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานนามว่า “โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์”

สัญลักษณ์โรงพยาบาล

ภาพที่ 2.2 สัญลักษณ์โรงพยาบาล

สีประจำโรงพยาบาล



ภาพที่ 2.3 สีประจำโรงพยาบาล

วิสัยทัศน์ “เราจะเป็นโรงพยาบาลที่มีคุณภาพและชื่อเสียงระดับประเทศ”

พันธกิจ “ดูแลสุขภาพได้มาตรฐาน บริการประทับใจ ก้าวไกลวิชาการ สนับสนุนงานกองทัพเรือ เพื่อคุณภาพชีวิตของทุกคน”

วัฒนธรรม “Seniority, ระเบียบวินัย”

เข็มมุ่ง “ผู้ป่วยปลอดภัย”

ทำเนียบผู้อำนวยการ

1. พลเรือตรี ยุงยุทธ หรัญโต 13 มีนาคม พ.ศ. 2539- 30 กันยายน พ.ศ. 2542
2. พลเรือตรี สุริยา ณ นคร 1 ตุลาคม พ.ศ. 2542 – 30 กันยายน พ.ศ. 2544
3. พลเรือตรี วิโรจน์ ระธิรวัฒน์ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2544 – 30 กันยายน พ.ศ. 2547
4. พลเรือตรี เด่นเดชา ประทุมเพ็ชร 1 ตุลาคม พ.ศ. 2547 – 30 กันยายน พ.ศ. 2549
5. พลเรือตรี นิกร เพ็ชรวีระกุล 1 ตุลาคม พ.ศ. 2549 – 30 กันยายน พ.ศ. 2551
6. พลเรือตรี เผดิมพงศ์ รุมาคม 1 ตุลาคม พ.ศ. 2551 – 30 กันยายน พ.ศ. 2553
7. พลเรือตรี พันเลิศ แกล้วทนงค์ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2553 – 30 กันยายน พ.ศ. 2555
8. พลเรือตรี คณิน ชุมวรฐายี 1 ตุลาคม พ.ศ. 2555 – ปัจจุบัน

จุดอ่อนด้านการนำของโรงพยาบาลนอกจากเรื่องของการที่ผู้บริหารสูงสุดของโรงพยาบาลเปลี่ยนบ่อยแล้ว คือการถ่ายทอดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ การจัดสรรทรัพยากร การคาดการณ์ และวัดผล โรงพยาบาลพยายามสร้างทีมคุณภาพโรงพยาบาล ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารระดับกลางให้เข้มแข็ง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา และกำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในระยะยาว เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง แต่ในทางปฏิบัติ ก็ยังทำได้ไม่ดีนักเนื่องจากอุปสรรคที่เกี่ยวกับการบริหารในระบบราชการ ระบบงบประมาณ ตลอดจนระบบการพัฒนาบุคลากรของกองทัพ

แผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลให้ความสำคัญกับผู้รับผลงาน 4 กลุ่ม ได้แก่ การตอบสนองภารกิจของกองทัพเรือ การดูแลสุขภาพของกำลังพลได้แก่ข้าราชการทหารและ

ครอบครัวให้แข็งแรง ความปลอดภัยและพึงพอใจของผู้ป่วยและญาติ ความสุขกายสุขใจของบุคลากรโรงพยาบาล และความสำเร็จของโรงพยาบาล

ทีมนำมองเห็นความสำคัญและปัญหาของการถ่ายทอดกลยุทธ์และการสื่อสาร จึงส่งเสริมให้มีกิจกรรมเพื่อเพิ่มช่องทางในการสื่อสารให้มากขึ้น ได้แก่ สื่อต่างๆทั้งในรูปของจดหมายข่าว ป้ายประกาศ Intranet และ SMS มีการจัดเวทีการประชุม สัมมนาทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่นเวทีทีมนำพบทีมด้านการรักษา ผู้บริหารพบแพทย์ เวทีการรับส่งเวร ผู้ตรวจการพยาบาล เวทีคุณภาพประจำเดือน มีการทำ QMR walk round อย่างสม่ำเสมอทุกสัปดาห์ และกำลังพยายามพัฒนาระบบการนิเทศน์ทางการพยาบาลให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น ในด้านการจัดสรรทรัพยากรให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์นั้น ทีมนำได้มอบหมายให้คณะกรรมการ HR ดำเนินการปรับบทบาทและโครงสร้างของทีม เพื่อให้สามารถเป็น HR Center ได้ในอนาคต ส่วนเรื่องการคาดการณ์ วัดผล เทียบวัด เป็นหน้าที่ของสำนักพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล

การพัฒนาคุณภาพที่สำคัญภายหลังการรับรองคุณภาพที่ผ่านมา

โรงพยาบาลได้มีการปรับและพัฒนาระบบ CSSD ทั้งระบบ ให้เป็น centralized ตามข้อเสนอแนะจากผู้เยี่ยมสำรวจ ทั้งในส่วนของโครงสร้างอาคาร บุคลากร อุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุเวชภัณฑ์ และระบบการทำงาน ซึ่งแม้จะยังไม่สมบูรณ์ 100% แต่ก็มีการพัฒนาไปเป็นอย่างมาก และกำลังดำเนินการพัฒนาต่อไปเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากที่สุด ประเด็นสำคัญเพื่อให้เกิดการธำรงของระบบที่พัฒนาไปแล้ว นอกจากเรื่อง Knowledge & Skill แล้ว คือ Attitude ของบุคลากร ที่โรงพยาบาลพยายามสร้างให้เกิดความรับผิดชอบ ความสำนึกและตระหนักในเรื่องนี้

ระบบความปลอดภัยด้านยา เป็นเรื่องที่ทีมนำให้ความสำคัญ และได้มีการพัฒนาต่อยอดไปมากจากเดิมเพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ป่วยมากที่สุด และจากการที่ทีมนำได้มีกิจกรรม Walk round เป็นประจำ ทำให้ได้เห็นประเด็นสำคัญที่เป็นโอกาสพัฒนา ได้แก่ระบบ IT ของโรงพยาบาล ซึ่งทีมนำได้ยกระดับเป็นจุดเน้นร่วมกับประเด็นความปลอดภัยด้านยาในปัจจุบัน

ทีมนำ ได้เพิ่มการสื่อสารและกำกับติดตามมาตรฐานการดูแลรักษาผู้ป่วยอย่างเข้มข้น โดยการประชุมทีมนำทุกสัปดาห์ มีการทำ QMR walk round ช่วงเช้า และนัดพบทีมด้านการรักษาในช่วงบ่าย จบด้วยการพูดคุยกับแพทย์ของแต่ละทีม เพื่อสื่อสารปัญหาและนโยบายของทีมนำ

โรงพยาบาลมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับโรงพยาบาลเป็นประจำทุกเดือนอย่างต่อเนื่อง ทำให้เป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา และทีมได้มีโอกาสมานำเสนอแลกเปลี่ยนกัน

การส่งเสริมสุขภาพ

กรมแพทย์ทหารเรือกำหนดให้โรงพยาบาลอาภากรเกียรติวงศ์ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่อยู่ในพื้นที่ อำเภอสัตหีบ รับผิดชอบด้านการส่งเสริมสุขภาพ ในขณะที่โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ รับผิดชอบงานด้านการรักษาพยาบาลเป็นหลัก โรงพยาบาลจึงมุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพโดย

มีเป้าหมายที่ชุมชนกลุ่มโรคมากกว่าชุมชนทางภูมิศาสตร์ สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานมีการสร้างเสริมสุขภาพในงานประจำ สนับสนุนให้มีกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพในกลุ่มผู้ป่วยสำคัญของ Clinical Leard Team โดยเน้นที่การสร้าง Self help group ตัวอย่างของกิจกรรมที่ทำได้ดีเช่น ผู้ป่วย HIV ผู้ป่วยเบาหวาน ผู้ป่วยล้างไต ผู้ป่วยทวารเทียม ผู้ป่วยกระดูกพรุน เป็นต้น จนทำให้โรงพยาบาลผ่านการประเมินมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพจากกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในปี พ.ศ. 2551

โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรโรงพยาบาลเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดี โดยกำหนดจิตสำนึกแห่งสุขภาพหรือ Health conscious เป็นแนวทางปฏิบัติของบุคลากรทุกคน มีการส่งเสริมแนวทาง 7 อ. เพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ แม้ว่าในปัจจุบันแนวทางนี้จะขาดความต่อเนื่องไปบ้าง แต่ก็ยังคงมีรูปธรรมของการปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรมอันเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่บางประการ เช่น การออกกำลังกายและเล่นกีฬา ทีมนำมีนโยบายให้บุคลากรทุกคนได้รับการตรวจสุขภาพและทดสอบสมรรถนะทางกายเป็นประจำทุกปี โรงพยาบาลโดยคณะกรรมการ HPH และอาชีวอนามัย ทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลด้านสุขภาพของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และดำเนินการแก้ไข โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรทุกคนมีสุขภาพแข็งแรง ไม่เกิดโรคและการบาดเจ็บจากการทำงาน ซึ่งในปัจจุบัน ทีมกำลังดำเนินการสำรวจและค้นหาความเสี่ยงด้านภัยสุขภาพของบุคลากรแบบเชิงรุก ซึ่งยังคงเป็นจุดอ่อนที่ต้องพัฒนา โรงพยาบาลมีทีมงานแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัว ทีม Home Health care ปฏิบัติงานเชื่อมโยงครบวงจรในการดูแลผู้ป่วยและส่งเสริมสุขภาพ แต่ก็ยังมีข้อจำกัดบางประการเช่น ทีม Home Health Care สามารถปฏิบัติงานได้ในพื้นที่ใกล้เคียงเท่านั้น

ประเด็นสร้างเสริมสุขภาพอื่นๆที่ยังเป็นโอกาสพัฒนาของโรงพยาบาลนอกจากเรื่องการทำ Discharge planning ในโรคสำคัญ คือความต่อเนื่องของการดูแลผู้ป่วยตามแผนการรักษาจากโรงพยาบาลสู่ที่บ้านและครอบครัว และการเสริมพลังเพื่อให้ผู้ป่วยและครอบครัวมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดี สามารถดูแลตนเองได้ ในปัจจุบัน ทีมด้านการรักษาหลายทีมเริ่มมีกิจกรรมการเยี่ยมบ้านในบางกลุ่มโรคมากขึ้น เช่นทีมศัลยกรรม ทีมออร์โธปิดิกส์ และทีมเยี่ยมบ้านของโรงพยาบาล

ความปลอดภัยของผู้ป่วย

โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของผู้ป่วยตามตามเข็มมุ่ง “ผู้ป่วยปลอดภัย” เนื่องจากโรงพยาบาลต้องให้การดูแลผู้ป่วยเป็นจำนวนมาก มีความซับซ้อน และมีบริบทที่เป็นจุดอ่อนบางประการ เช่น การขาดแคลนบุคลากรแพทย์/พยาบาลบางสาขา แพทย์ใช้ทุนมีบทบาทในการดูแลผู้ป่วยนอกเวลาราชการ ทำให้ทีมนำและคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงมีการวางแผนกำกับติดตามประเด็นความปลอดภัยของผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด แม้พบว่าแนวโน้มเหตุไม่พึง

ประสงค์จะลดลง (จากการวิเคราะห์ AE Trend) แต่ก็ยังพบว่ามีอุบัติการณ์ เหตุไม่พึงประสงค์เกิดขึ้น

โรงพยาบาลกำหนดให้โรคสำคัญ 3 โรค ได้แก่ ผู้ป่วย Multiple trauma, Sepsis และ Acute Coronary Syndrome เป็นกลุ่มผู้ป่วยที่สำคัญในระดับโรงพยาบาล เพื่อเป็นการเน้นย้ำให้ทีมโดยเฉพาะทีมด้านการรักษาได้เพิ่มความระมัดระวังในการดูแลรักษา ตลอดจนให้มีการพัฒนากำหนดแนวทางการดูแลรักษาตลอดจนการประเมินผล ในปัจจุบัน การดูแลผู้ป่วย Sepsis ของโรงพยาบาลมีแนวทางที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม มีการกำกับติดตามประเมินผลเป็นประจำ และมีผลลัพธ์การรักษาที่น่าพอใจ ในส่วนของผู้ป่วยอุบัติเหตุ ได้มีการจัดตั้ง Trauma team เพื่อจัดทำแนวทางการพัฒนา ระบบที่ได้ปรับไปแล้ว เช่น การปรับภาระหน้าที่ของหอผู้ป่วยศัลยกรรมชายและศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์ ให้เป็นหอผู้ป่วยศัลยกรรม 1 และ 2 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดูแลผู้ป่วยและเกลี่ยภาระงานของพยาบาล มีการจัดทำแนวทางการทำ 1^{st} 2^{nd} survey ปรับระบบการทำงานที่ห้องฉุกเฉิน และในเดือนกันยายน 2554 จะจัดให้มีเวทีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการดูแลผู้ป่วย Multiple trauma โดยทีมนำทางคลินิกต่างๆ ในงานประชุมวิชาการประจำปีของกรมแพทย์ทหารเรือ เป็นต้น สำหรับผู้ป่วย ACS เนื่องจากโรงพยาบาลมีอายุรแพทย์โรคหัวใจ 1 คน จึงได้พัฒนาระบบในการประเมินและส่งต่อผู้ป่วยให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

จากการทบทวนพบว่าอัตราการผ่าตัดคลอดของโรงพยาบาลอยู่ในเกณฑ์สูง ทีมนำจึงได้กำหนดนโยบายส่งเสริมการคลอดแบบธรรมชาติ และได้ยกระดับการคลอดเป็นกลุ่มผู้ป่วยที่โรงพยาบาลให้ความสำคัญ ได้มีการปรับปรุงระบบหลายประการ เช่น ปรับการบริหารงานของห้องคลอดจากเดิมขึ้นอยู่กับกลุ่มงานสูติฯ ให้ไปขึ้นอยู่กับกลุ่มงานพยาบาล มีการกำหนดแนวทางการดูแลผู้ป่วย ฯลฯ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือ อัตราการผ่าตัดคลอดลดลง ส่วนในด้านความปลอดภัย ทีมที่เกี่ยวข้องได้มีการทบทวนการดูแลผู้ป่วยแบบสหวิชาชีพมากขึ้น โดยทีมนำเข้าไปร่วมในเวทีดังกล่าวด้วย

RMC มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย โดยเฉพาะมาตรการตาม Patient Safety Goals เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ป่วยมีความปลอดภัยมากที่สุด คณะกรรมการ RM เป็นศูนย์กลางในการรวบรวมและกำกับติดตามปัญหาเรื่องความปลอดภัยทั้งระบบโดยเชื่อมโยงกับทุกทีมคุณภาพสำคัญทั้งในแนวดิ่งและแนวราบ ประเด็นสำคัญที่โรงพยาบาลมุ่งเน้นได้แก่ การระบุตัวผู้ป่วยอย่างถูกต้อง การวินิจฉัยและดูแลรักษาอย่างถูกต้องทันท่วงที การเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมเพื่อลดการติดเชื้อในผู้ป่วย ผู้รับบริการ บุคลากรและสิ่งแวดล้อม โดยเน้นเรื่องการล้างมือก่อนและหลังกระบวนการดูแลผู้ป่วยอย่างถูกวิธี ความปลอดภัยด้านยาเช่น การลด Medication errors และ ADR ซ้ำ ความพยายามที่จะพัฒนาระบบ Drug Reconciliation และเมื่อ 1 ปีที่ผ่านมาจากการวิเคราะห์สาเหตุของเหตุไม่พึงประสงค์ RMC ได้เพิ่มเรื่องการสื่อสารส่งต่อข้อมูลผู้ป่วยอย่างเหมาะสม เป็น Patient

Safety Goals ข้อที่ 5 และจะจัดอบรมหลักสูตรการเจรจาไกล่เกลี่ย โดยเชิญวิทยากรจากภายนอกมาจัดการอบรมให้ทีมคุณภาพของโรงพยาบาลในกลางปี 2554 นี้

ความท้าทายสำคัญในด้านความปลอดภัยสำหรับผู้ป่วยของโรงพยาบาลส่วนใหญ่อยู่ที่ห้องฉุกเฉิน หอผู้ป่วยและหน่วยวิกฤติ เครื่องมือสำคัญที่ช่วยเพิ่มความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วยนอกเหนือจากที่กล่าวมา เช่น ระบบ Inspector tools ได้แก่ 2nd Opinion, Forward call & Rapid Response team ระบบการนิเทศน์ทางการพยาบาล ซึ่งได้พัฒนาขีดความสามารถของผู้ตรวจการพยาบาลทั้งส่วนนอกและส่วนใน การใช้ระบบ IT ในการสื่อสารเพื่อปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น ทีม RMC ผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมในการทบทวนการแลผู้ป่วย โดยกำหนดให้ทีมด้านการรักษาทบทวน 2M2R (Morbidity/Mortality & Re-Oprative/Re-Visit) เป็นประจำตามวงรอบ และมานำเสนอในเวทีคุณภาพของโรงพยาบาล

ปัญหาของระยะเวลารอตรวจรักษา และความคาดหวังของการได้รับบริการเป็นพิเศษจากข้าราชการทหารและครอบครัว เป็นความท้าทายของโรงพยาบาลที่พยายามปรับปรุงแก้ไขภายใต้ขีดจำกัด โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการบริการของบุคลากรทุกคน มีการอบรมพฤติกรรมบริการโดยทีม ESB ซึ่งประกอบด้วยวิทยากรที่มีประสบการณ์ในการอบรมองค์ความรู้แก่บุคลากรภายในและภายนอก การจัดทำห้องรับรองและสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่กลุ่มผู้ป่วยแต่ละประเภท มีช่องทางรับฟังความคิดเห็นข้อร้องเรียนและตอบสนองต่อทุกปัญหาโดยทีมนำจะรับทราบและแก้ไขปัญหาสำคัญเร่งด่วนทันที เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและพึงพอใจสูงสุด ในปัจจุบัน พบว่าระยะเวลารอตรวจรักษายังไม่ลดลง และบุคลากรประเมินว่ามีภาระงานมาก ทีมนำจึงมีแนวคิดที่จะนำระบบ Lean มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ ลดเวลาการให้บริการและขั้นตอนการทำงาน

ทีมนำมีนโยบายให้ทีมด้านการรักษาพยาบาลให้ความสำคัญกับสิทธิของผู้รับบริการให้การรักษาตามมาตรฐานวิชาชีพและจริยธรรม กำหนดให้มีการการทบทวนการดูแลผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ มีการกำหนดแนวทางการรักษา การบันทึกและประเมินเวชระเบียนอย่างมีคุณภาพ ในปัจจุบัน บทบาทขององค์กรแพทย์ในการกำกับติดตามมาตรฐานวิชาชีพของแพทย์มีมากขึ้น สามารถสื่อสารประเด็นปัญหาสู่ทีมนำและนำไปสู่การพัฒนาแก้ไขปัญหาได้อย่างเข้มแข็ง ตัวอย่างเช่นในระบบการคลอด เป็นต้น ในส่วนพยาบาล NSO พยายามผลักดันให้เกิดระบบนิเทศน์ทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ แต่ก็ยังมีจุดอ่อนอยู่หลายประการ เช่น ขีดสมรรถนะของผู้ตรวจการ ภาระงานของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ยังคงเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุงต่อไป

การบันทึกเวชระเบียนอย่างมีคุณภาพยังคงเป็นประเด็นที่โรงพยาบาลยังทำได้ไม่สมบูรณ์ โดยเฉพาะในส่วนของการบันทึก Progress note ของแพทย์ และการบันทึกทางการ

พยาบาลที่สอดคล้องกับอาการทางคลินิกและแผนการรักษาของแพทย์ และยังมีอีกหลายประเด็นที่ต้องพัฒนาเช่นการ coding เป็นต้น

โรงพยาบาลจัดซ้อมแผนรับอุบัติภัยหมู่เป็นประจำทุกปี และในปี 2553 ได้ซ้อมแผนรับอุบัติภัยสารเคมีร่วมกับเครือข่ายในพื้นที่ และในปี 2554 ได้ซ้อมแผนอุบัติภัยหมู่นอกเวลาราชการเป็นครั้งแรก

งานด้านสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย

โรงพยาบาลมีอาณาบริเวณที่กว้างขวาง มีพื้นที่ประมาณ 400 ไร่ จึงให้ความสำคัญกับการสร้างสิ่งแวดล้อมเพื่อเอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาพและเยียวยาผู้ป่วยรวมถึงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยมีรูปธรรมที่เกิดขึ้นทั้งภายในและนอกอาคาร มีการกำหนดนโยบายเรื่อง Green Hospital โดยผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่ผ่านมา ได้แก่การปลูกต้นไม้ ใช้ถุงผ้าแทนถุงพลาสติก และลดการใช้ยานพาหนะของบุคลากรที่พักอาศัยในแฟลตของโรงพยาบาลโดยกำหนด Car free Day มีชมรมคนรักษ์สีเขียว โดยแบ่งหน้าที่ให้ข้าราชการและครอบครัวได้ร่วมกันดูแลต้นไม้และพื้นที่เขตรับผิดชอบ เพื่อลดอุณหภูมิของบริเวณอาคาร และช่วยลดภาวะโลกร้อน การคัดแยกขยะเพื่อ Recycle มีสถานที่ซึ่งเป็นศูนย์รวมการออกกำลังกาย ของข้าราชการ ครอบครัว และประชาชนในบริเวณใกล้เคียง มีการจัดหาและดูแลแหล่งน้ำ เพื่อสำรองไว้ใช้ในช่วงที่ขาดแคลนน้ำ ในช่วงต่อมา แม้ว่าโครงการ Green Hospital จะไม่ได้ถูกนำมาเป็นเรื่องสำคัญ แต่ผลและรูปธรรมที่เกิดขึ้นก็ยังปรากฏอยู่ ซึ่งเป็นโอกาสที่โรงพยาบาลและทีมสิ่งแวดล้อมสามารถสานต่อเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้นต่อไป

โครงสร้างอาคารที่เป็นลักษณะทึบ และระบบ Central air ทำให้เป็นจุดอ่อนของระบบไหลเวียนอากาศภายในอาคาร ทีมนำได้ประเมินและขอความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก และได้ทำการปรับปรุงแก้ไขไปแล้วบางส่วน เช่นที่ห้องยานอก ในส่วนอื่นๆกำลังดำเนินการ

โรงพยาบาลให้ความสำคัญสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร ที่ผ่านมา แม้ว่าจะมีการประเมินและปรับปรุงโครงสร้าง ระบบการทำงานไปแล้วหลายหน่วย เช่น แผนกซักฟอก ห้อง Lab พยาธิ ฯลฯ แต่ก็ยังพบว่ามีปัญหาบุคลากรบาดเจ็บ เจ็บป่วยจากการทำงาน ทีมอาชีวอนามัยจึงได้ทำกิจกรรมค้นหาความเสี่ยงแบบเชิงรุก ทบทวนและวิเคราะห์สถิติการเจ็บป่วยของเจ้าหน้าที่ ซึ่งอยู่ในระหว่างดำเนินการ

ทีมนำมีนโยบายให้บุคลากรทุกคนออกกำลังกายเป็นประจำและตรวจสุขภาพทุกปี ผู้อำนวยการฯ เป็นแบบอย่างในการออกกำลังกาย และปรับวันจัดตลาดนัดโรงพยาบาลจากวันพุธมาเป็นวันอังคาร เพื่อให้ทุกคนได้เล่นกีฬาในวันดังกล่าว คณะกรรมการกีฬาจัดให้มีการแข่งขันกีฬาสี

ประจำปี มีชมรมกีฬาหลายชมรมซึ่งจัดให้มีการเล่นและแข่งขันตลอดทั้งปี เช่น ชมรมฟุตซอล เป็นต้น

การจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อเยียวยาของทีมด้านการรักษา เริ่มมีรูปธรรมที่เกิดขึ้นและเป็นตัวอย่างที่ดี เช่น ที่หอผู้ป่วยวิกฤติกุมารฯ ร่วมไปกับกิจกรรมด้านจิตวิญญาณของทีม End of Life ซึ่งมีผลงานในการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้ายอย่างเป็นรูปธรรม และกำลังพยายามต่อยอดการดูแลในกลุ่มที่เสียชีวิตอย่างไม่คาดฝันในโรงพยาบาล

การบริหารทรัพยากรสุขภาพ

เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลของรัฐ ทำให้ไม่มีปัญหาเรื่องของความมั่นคงทางการเงิน เดิมกลุ่มผู้ป่วยข้าราชการและครอบครัวเป็นกลุ่มที่สร้างรายได้หลักให้กับโรงพยาบาล แต่ปัจจุบันการเบิกค่ารักษาตามระบบ DRG กลับกลายเป็นภัยคุกคามด้านการเงิน โรงพยาบาลต้องแบกภาระการขาดทุนจากการให้บริการผู้ป่วยกลุ่มหลักประกันสุขภาพ นอกจากนั้นยังได้รับผลในเรื่องของภาวะทางเศรษฐกิจและนโยบายด้านสาธารณสุขของประเทศซึ่งส่งผลกระทบต่องบประมาณและการลาออกของแพทย์ โรงพยาบาลจึงกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากร โดยมุ่งเน้นตามความจำเป็น เหมาะสมและคุ้มค่า ผลักดันให้มีการลงบันทึกข้อมูลและรหัสในการสรุปการรักษาอย่างถูกต้องสมบูรณ์ แต่ในทางปฏิบัติก็ยังพบว่ามีความบกพร่องผิดพลาด กำหนดให้หน่วยงานสนับสนุนทำ Utilization Review ในขณะที่หน่วยด้านการรักษาทำ Discharge planning ในโรคหรือหัตถการที่สำคัญ และทำ Utilization Review ในกลุ่มโรคที่มีความเสี่ยงสูง พบบ่อยหรือค่าใช้จ่ายสูง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นยังไม่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากนัก นอกจากในบางเรื่อง เช่นการประเมินและควบคุมการใช้ยาโดยคณะกรรมการ DUE โอกาสพัฒนาที่สำคัญก็ยังคงเป็นระบบ IT ที่ถ้าสมารถพัฒนาได้ดีมากขึ้น ก็จะช่วยปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรของโรงพยาบาลได้มากกว่านี้

ทีมนำยกระดับคณะกรรมการเครื่องมือแพทย์ให้เป็นกลุ่มงาน มีการจัดทำแนวทางนโยบายอย่างชัดเจนในการดูแลและบริหารจัดการเครื่องมือแพทย์ที่สำคัญ เช่น เครื่องช่วยหายใจ Infusion pump ฯลฯ

บุคลากรและการเรียนรู้

โรงพยาบาลตระหนักดีถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อที่จะทำให้เกิดความยั่งยืน แต่ก็มีปัจจัยและข้อจำกัดหลายประการเป็นอุปสรรค ได้แก่ การไม่สามารถคัดสรรบรรจุบุคลากรได้ด้วยตนเอง การบริหารด้านการเงินและงบประมาณ ต้องยึดระเบียบราชการทำให้ขาดความอ่อนตัวในการที่จะจัดสรรค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรตามผลการปฏิบัติงาน นโยบายการลดกำลังพลของหน่วยเหนือ ทำให้ขาดคนและขาดขวัญกำลังใจ เช่น กรณีพยาบาลที่ไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ การเติบโตของโรงพยาบาลเอกชนในพื้นที่ใกล้เคียงตลอดจนสภาพเศรษฐกิจทำให้บุคลากรโดยเฉพาะผู้ที่มีความสามารถ มีแนวโน้มที่จะขอโอนย้ายหรือลาออก การบริหาร

กำลังคนที่ยังไม่เป็นไปตามภาระงาน ทำให้เกิดปัญหาเรื่องการขาดคน ได้แก่ การขาดแคลนแพทย์เฉพาะทางบางสาขา การขาดแคลนพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย การขาดแคลนเภสัชกร นักเทคนิคการแพทย์ และบุคลากรในหน่วยสนับสนุนบางสาขา

เดือนตุลาคม พ.ศ. 2553 มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลตามคำสั่งของหน่วยเหนือ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากรูปแบบของกองเป็นกลุ่มงาน มีการจัดสายการทำงานใหม่ ภายใต้โครงสร้างใหม่นี้ เอื้อให้ทีมนำมีความอ่อนตัวในการแต่งตั้งผู้บริหารระดับกลางมากขึ้น

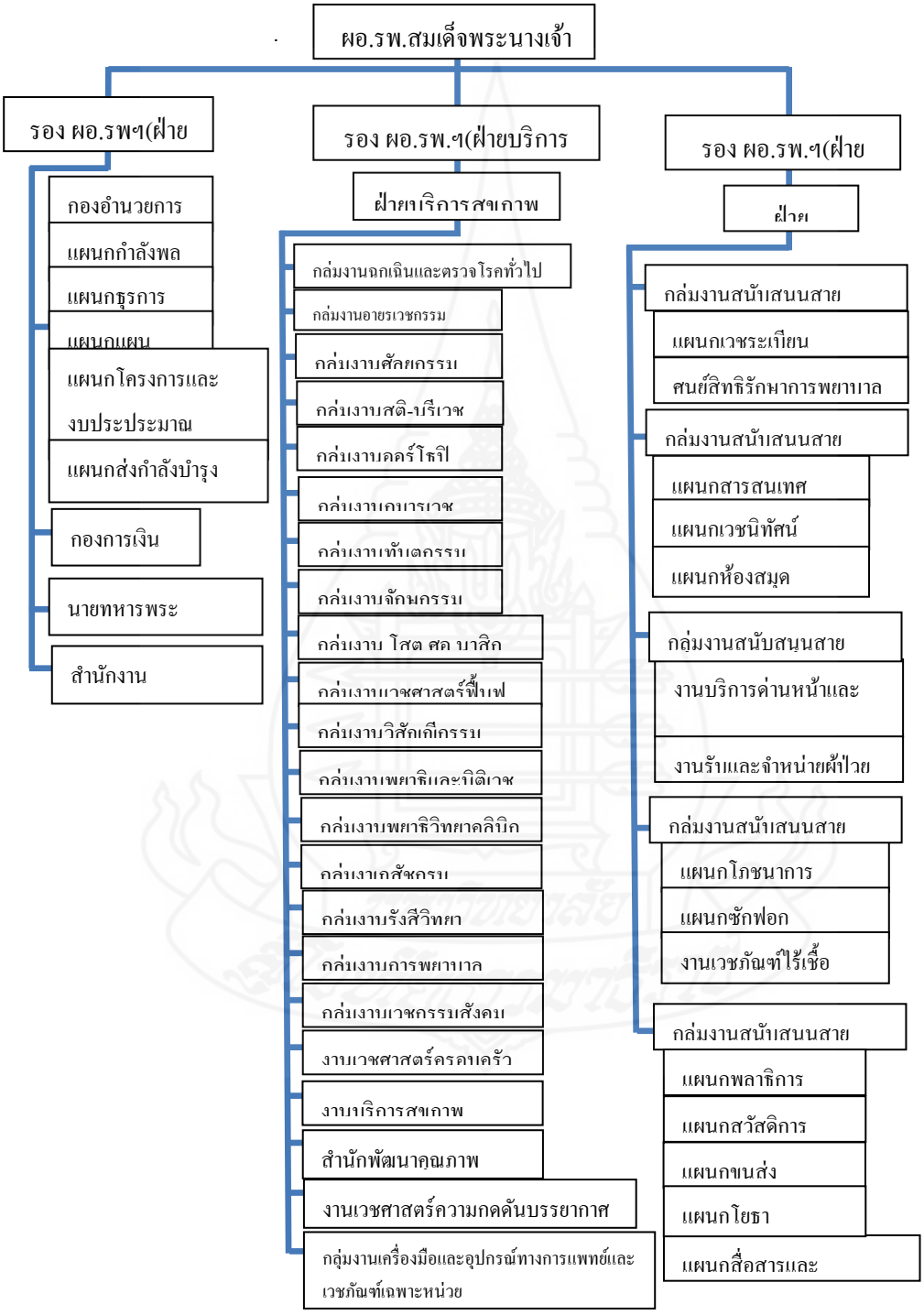
โรงพยาบาลโดยคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความพยายามที่จะสร้างระบบเพื่อที่จะแก้ไขปัญหา มุ่งเป้าหมายไปที่การบรรจุคนให้เหมาะสมกับภาระงาน ซึ่งเน้นที่หน่วยวิกฤติ ด้วยการทำให้บุคลากรมีขีดความสามารถ และมีความสุข จะช่วยให้สามารถธำรงรักษาผู้ที่มีคุณภาพไว้ได้ มีการสร้างบรรยากาศและกิจกรรมที่ผ่อนคลายแก่บุคลากร เช่นศูนย์พัฒนากีฬา มีสวัสดิการภายในที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ มีคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพดูแลด้านพฤติกรรมสุขภาพและอาชีวอนามัยของบุคลากร พบว่าความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาเรื่องการขอโอนย้ายและลาออกในปัจจุบันลดลง

ทีม HR มีการปรับปรุงแนวทางการทำงานและสมาชิกในทีม โดยรวมเอาแผนกำลังพลโรงพยาบาลเข้ามาอยู่ในทีม มีการกำหนด HR Master plan และได้เริ่มปฏิบัติตามแผนดังกล่าวไปแล้วในปี 2553 แม้ว่าจะยังไม่เป็นรูปธรรมมากนัก แต่ก็นับว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี และทำให้ทีมมองเห็นประเด็นปัญหาอุปสรรคเพื่อที่จะนำมาปรับประบวนการต่อไป ความท้าทายที่สำคัญอันเป็นงานหนักของโรงพยาบาล คือการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์โรงพยาบาล การประเมินและตอบแทนตามผลงาน การธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ การทำ Career path โดยเฉพาะการสืบทอดตำแหน่งบริหาร การทำ Talent management และ Knowledge management

โรงพยาบาลเป็นสถานที่ฝึกและดูงานของนักศึกษาจากสถาบันทางการแพทย์ทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นสถาบันฝึกอบรมแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัว มีหลักสูตรพยาบาลเฉพาะทางด้านศัลยกรรม มีผู้เชี่ยวชาญหลากหลายสาขาที่พร้อมจะถ่ายทอดความรู้และทักษะ แต่ในอดีตที่ผ่านมาระบบการจัดการความรู้ในองค์กรยังไม่เป็นรูปธรรม งานวิจัยยังมีน้อย โรงพยาบาลมุ่งหวังที่จะใช้กระบวนการคุณภาพช่วยสร้างวัฒนธรรมคุณภาพและความปลอดภัยให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคน สำนักพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลจึงพยายามจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีมหกรรมคุณภาพ (HA Day) เพื่อนำเสนอผลงานความก้าวหน้าแบบ Story telling ทุกเดือน และส่งเสริมให้มีการวิจัยให้มากขึ้น

โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างการบริหาร รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร. แบ่งการจัดส่วนราชการออกเป็น 3 ฝ่าย



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างการบริหาร รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร.

นโยบายโรงพยาบาล

1. เจ้าหน้าที่ทุกคนของโรงพยาบาลตระหนักและเคารพในสิทธิของผู้ป่วยทุกคน โดยไม่คำนึงถึงอายุ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา

2. ผู้ประกอบวิชาชีพของโรงพยาบาลทุกคนให้การดูแลผู้ป่วยด้วยมาตรฐานแห่งวิชาชีพและอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม

3. มีการมอบหมายภาระงานให้ได้มาตรฐานและบุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

4. การบันทึกเวชระเบียนมีความสมบูรณ์และถูกต้องตามเวลาที่กำหนดและทุกคนให้ความสำคัญในเรื่องการรักษาความลับข้อมูลของผู้ป่วย

5. อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาลได้รับการดูแลให้มีความปลอดภัย สะดวกสบายสำหรับทุกคน

6. มีการบริหารความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ รายงานอุบัติการณ์ ติดตามและดำเนินการแก้ไขอย่างต่อเนื่องโดยยึดหลักแก้ไขที่ระบบและคุ้มครองผู้รายงาน

7. ทรัพยากรของโรงพยาบาลจะถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดหลัก 3 ประการ คือ จำเป็น เหมาะสมและคุ้มค่า

8. โรงพยาบาลสนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพในทุกหน่วยงานและมีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

9. โรงพยาบาลสนับสนุนให้เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพสำหรับทุกคน โดยเน้นการให้การบริการเชิงรุกและการมีส่วนร่วมของชุมชน

ที่มา : ข้อมูลจาก www.srkhospital.com “Hospital profile สำนักพัฒนาคุณภาพ”

5. งานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผาณิต สกุลวัฒนะ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จำนวน 270 คน โดยใช้แนวคิดของวอลตัน (Walton. 1973) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคล คือค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางวิชาการ ตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนอายุ และรายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านการทำงาน คือ สภาพแวดล้อม และการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนด้านการรับรู้ ความสามารถในเชิง

วิชาชีพ การรับรู้ต่อระบบบริหาร การบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ต่อระบบบริหาร การบริหารจัดการ ตำแหน่งหน้าที่ ค่านิยม สามารถร่วมกันทำนายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานได้

นฤมล มีเพียร (2541 : บทคัดย่อ) การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับในแต่ละมิติ ได้แก่ มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มิติผลตอบแทน มิติด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับกลาง สำหรับมิติด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง ส่วนมิติด้านสภาพการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัยและมิติด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี

กริชเพชร์ ชัยช่วย (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่าพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการกรมเจ้าท่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่าตามองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ พบว่าองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงกว่าองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยตรง เมื่อพิจารณารายด้านขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านลักษณะงานความรับผิดชอบ มีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านขององค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง พบว่า ด้านชีวิตส่วนตัวมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ส่วนด้านเงินเดือนมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด และพบว่า ปัจจัยด้านสายงานมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือสายงานด้านปฏิบัติการมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุดส่วนสายงานด้านงานบริหารทั่วไปและสายงานด้านวิชาการมีสัดส่วนระกับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ

ฐิติยา ไชยวุฒิ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ พบว่า ผลการศึกษาโดยรวม พบว่า ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลและด้านการจัดเวลาในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีระดับคุณภาพการทำงานที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางและที่คาดหวังอยู่ในระดับมากในด้าน

ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก

รัตติยา ศุภจิตกุลชัย (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา บริษัท ไทยคิคูวา อินดัสทรีส์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยทางด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่รายได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัทนัย แก้วแพง และคณะ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ระหว่างพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลระดับบริหาร พบว่าคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ระหว่างพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลระดับบริหารไม่แตกต่างกัน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ ด้านสถานภาพสังคมตนเองและครอบครัว สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยและชีวิตการทำงาน

สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ในส่วนของเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้ศึกษาได้ใช้ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบอร์ก ซึ่งได้เสนอปัจจัยประเภทที่ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ มี 5 ประการ ดังนี้ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และในส่วนของด้านคุณภาพชีวิตได้ใช้แนวคิดของ Richard E. Walton ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเติบโต ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ประชาธิปไตยในองค์กรหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิต ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการสำรวจปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ โดยผู้ศึกษาดำเนินตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
3. วิธีการรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 **ประชากร**

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ที่บรรจุในปีงบประมาณ 2555 จำนวน 120 คน

1.2 **กลุ่มตัวอย่าง**

ผู้วิจัยใช้หลักการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ โดยขนาดตัวอย่างถูกกำหนดขึ้นที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 ซึ่ง คำนวณได้ดังนี้

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

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่าง

N =จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อน (กำหนดค่าเท่ากับ 0.05)

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{120}{1+120(0.05)^2}$$

$$= \frac{120}{1.3}$$

$$= 92.31\text{คน}$$

ได้ขนาดจากกลุ่มตัวอย่าง 93 คน

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอนดังนี้ คือ การสุ่มตัวอย่างเป็นขั้นภูมิตามตำแหน่งงาน และการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก จนกว่าจะครบจำนวน 93 ตัวอย่าง

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง(คน)
กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ	26	24
กลุ่มงานเทคนิค	25	23
กลุ่มงานบริการ	69	46
รวม	120	93

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1: เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การงาน ตำแหน่งงาน รายได้ สถานภาพทางครอบครัว โดยเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2: เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ โดยครอบคลุมถึงเรื่อง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความเสมอภาคในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [….]

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 3: เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ โดยครอบคลุมถึงเรื่องดังนี้ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบการส่งเสริมคุณภาพและอาชีวอนามัย ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [….]

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

3. วิธีการรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ คือ

3.1 ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อนิยามเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด

3.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบ และตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษา สาระสำคัญให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และนิยามศัพท์

3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยหาค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้วยวิธีหาค่าดรรชนีความสอดคล้อง(IOC) โดยเลือกเอาเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามคือ 0.70-1.00 ดังปรากฏในภาคผนวก ข

3.5 นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาและตรวจสอบแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขและปรับปรุงอีกครั้ง

3.6 ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลในการวิจัยต่อไป

3.7 ผู้ศึกษาเตรียมแบบสอบถามจำนวน 93 ชุด โดยส่งแบบสอบถามให้แก่พนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ทำการตอบแบบสอบถาม

3.8 ผู้ศึกษารวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.9 นำข้อมูลที่มีคำตอบครบถ้วนทั้ง 93 ชุด มาวิเคราะห์และแปรข้อมูลทางสถิติ

4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการสอบถาม เพื่อจัดระบบข้อมูลแล้วนำไปทำการวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าที่ใช้มีดังนี้

4.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

4.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้แปลความหมายของข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปลความหมาย ซึ่งมีเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ดังนี้

1) เกณฑ์การแปลผลระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด
3.51-4.50	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมาก
2.51-3.50	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง
1.51-2.50	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย
1.00-1.50	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด

2) เกณฑ์การแปลผลคุณภาพชีวิตการทำงาน

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด
3.51-4.50	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมาก
2.51-3.50	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง
1.51-2.50	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย
1.00-1.50	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลผลคะแนนแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ น้อย ปานกลาง มาก ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนรายข้อสูงสุด - คะแนนรายข้อต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ระดับค่าเฉลี่ยที่ 1.00-2.33 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นหรือระดับความเครียดอยู่ในระดับน้อย

ระดับค่าเฉลี่ยที่ 2.34-3.66 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นหรือระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ยที่ 3.67-5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นหรือระดับความเครียดอยู่ในระดับมาก

4.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล

4.2 สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

ลักษณะข้อมูลทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การงาน ตำแหน่งงาน รายได้ สถานภาพทางครอบครัว เปรียบเทียบความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิต ใช้ค่าสถิติแบบ t-test ในกรณีที่ข้อมูลทางประชากรศาสตร์สามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ใช้สถิติวิธี Independent Sample t-test และข้อมูลทางประชากรศาสตร์ที่แบ่งได้มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติวิธีOne-way ANOVA Analysis เพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิต

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อทำการค้นหา ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำผลการประมาณค่าที่ได้มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ซึ่งทางผู้ศึกษาได้ทำการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ จำนวน 93 ราย ดังนั้นผู้ศึกษาจึงวิเคราะห์ผลการศึกษาจากข้อมูลแบบสอบถาม 93 ชุด โดยการวิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สำหรับการวิเคราะห์ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายผลการศึกษา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติแบบ t-test, F-test และทดสอบความถดถอยเชิงพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาล

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาล

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการสอบถามข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านปัจจัยส่วนบุคคล 7 ประการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ และสถานภาพทางครอบครัว ได้ข้อมูลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 93)	ร้อยละ (100.0)
1. เพศ		
ชาย	30	32.3
หญิง	63	67.7
รวม	93	100
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	0	0
20-30 ปี	38	40.9
31-40 ปี	37	39.7
41-50 ปี	16	17.2
51-60 ปี	2	2.2
รวม	93	100
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	3	3.2
มัธยมศึกษา	22	23.7
อนุปริญญา	19	20.4

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 93)	ร้อยละ (100.0)
ปริญญาตรี	49	52.7
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0
รวม	93	100
4. ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	1	1.1
1-3 ปี	12	12.9
4-6 ปี	31	33.3
7-9 ปี	19	20.4
10 ปีขึ้นไป	30	32.3
รวม	93	100
5. ตำแหน่งงาน		
กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ	24	25.8
กลุ่มงานเทคนิค	23	24.7
กลุ่มงานบริการ	46	49.5
รวม	93	100
6. รายได้		
น้อยกว่า 10,000 บาท	4	4.3
10,001-15,000 บาท	54	58.1
15,001-20,000 บาท	15	16.1
20,001-25,000 บาท	5	5.4

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 93)	ร้อยละ (100.0)
25,001-30,000 บาท	15	16.1
มากกว่า 30,000 บาท	0	0
รวม	93	100
7. สถานภาพทางครอบครัว		
โสด	26	28.0
สมรส	58	62.3
หย่าร้าง/หม้าย	9	9.7
รวม	93	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสถานพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ที่เป็นตัวอย่างในการศึกษามีข้อมูลทั่วไปดังนี้

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ เพศ หญิงจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 67.7 และเพศชาย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3

2. อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ กลุ่มอายุ 20-30 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 31-40 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 กลุ่มอายุ 41-50 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และกลุ่มอายุ 51-60 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ โดยการทำแบบสอบถามในครั้งนี้ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี

3. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษา จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 ระดับ ระดับอนุปริญญา จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และระดับประถมศึกษา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ตามลำดับ โดยการทำแบบสอบถามในครั้งนี้ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ ระยะเวลา 4-6 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมาคือ ระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 ระยะเวลา 7-9 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 ระยะเวลา 1-3 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 และระยะเวลาต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

5. ตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ กลุ่มงานบริการ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาคือ กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 และกลุ่มงานเทคนิค จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ตามลำดับ

6. รายได้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ รายได้ 10,000-15,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 รองลงมาคือ รายได้ 15,001-20,000 บาท และ รายได้ 25,001-30,000 บาท มีรายได้ที่มีจำนวนเท่ากันจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 รายได้ 20,001-25,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 และรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ โดยการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่รายได้มากกว่า 30,000 บาท

7. สถานภาพทางครอบครัว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ สถานภาพสมรส จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 และ สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาล

จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.2 – ตารางที่ 4.6 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.16	0.517	ปานกลาง	3
2. โรงพยาบาลมีงานนอกเวลาราชการให้ทำอยู่เสมอและมีค่าตอบแทนที่ท่านพอใจ	3.17	0.544	ปานกลาง	2
3. ท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับ	3.03	0.650	ปานกลาง	5
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	3.19	0.647	ปานกลาง	1
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถที่ท่านต้องใช้ในการปฏิบัติงาน	3.12	0.623	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.14	0.503	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยภาพรวมในปัจจัยด้านต่างๆดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 มีรายละเอียดเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 โรงพยาบาลมีงานนอกเวลาราชการให้ทำอยู่เสมอและมีค่าตอบแทนที่ท่านพอใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถที่ท่านต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ความเสมอภาคในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ความเสมอภาคในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความยุติธรรมต่อการทำงานของพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค	3.10	0.677	ปานกลาง	2
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้	3.11	0.714	ปานกลาง	1
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่ท่าน	3.05	0.743	ปานกลาง	4
4. พนักงานที่กระทำความผิดแบบเดียวกันจะได้รับการลงโทษที่เหมือนกัน	3.05	0.682	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.08	0.613	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเสมอภาคในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยภาพรวมในปัจจัยด้านต่างๆดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเสมอภาคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 มีรายละเอียดเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความยุติธรรมต่อการทำงานของพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 พนักงานที่กระทำความผิดแบบเดียวกันจะได้รับการลงโทษที่เหมือนกัน และผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่ท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากันเท่ากับ 3.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยของกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านรู้สึกเชื่อมั่นในระบบป้องกันรักษาความปลอดภัยของโรงพยาบาล เช่น ระบบเตือนอัคคีภัย เป็นต้น	3.58	0.771	มาก	3
2. ท่านรู้สึกเชื่อมั่นในระบบป้องกันการแพร่ระบาดของการติดเชื้อของโรงพยาบาล เช่น ห้องแยกโรค เป็นต้น	3.69	0.737	มาก	1
3. ท่านรู้สึกเชื่อมั่นในระบบสำรองไฟฉุกเฉินเมื่อเวลาไฟขัดข้อง	3.61	0.752	มาก	2
4. หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบการซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้เสมอ	3.58	0.785	มาก	4
5. หน่วยงานมีความสะอาด ไม่สกปรก	3.56	0.814	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60	0.696	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยภาพรวมในปัจจัยด้านต่างๆดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 มีรายละเอียดเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ท่านรู้สึกเชื่อมั่นในระบบป้องกันการแพร่ระบาดของการติดเชื้อของโรงพยาบาล เช่น ห้องแยกโรค เป็นต้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ท่านรู้สึกเชื่อมั่นในระบบสำรองไฟฉุกเฉินเมื่อเวลาไฟขัดข้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ท่านรู้สึกเชื่อมั่นในระบบป้องกันรักษาความปลอดภัยของโรงพยาบาล เช่น ระบบเตือนอัคคีภัย เป็นต้นและหน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบการซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์ ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 3.58 และหน่วยงานมีความสะอาด ไม่สกปรกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัวของกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านมีเวลาสำหรับงานและเวลาให้ครอบครัว	3.12	0.508	ปานกลาง	4
2. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ไม่เป็นอุปสรรคในการจัดสรรเวลาสำหรับเรื่องต่างๆ	3.12	0.463	ปานกลาง	3
3. ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและเวลาว่างในแต่ละวัน	3.23	0.469	ปานกลาง	1
4. ท่านมีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอ	3.10	0.572	ปานกลาง	5
5. งานที่ท่านทำอยู่ไม่สามารถเป็นหลักประกันให้แก่ตนเองและครอบครัวได้	3.16	0.517	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.14	0.384	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัวผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยภาพรวมในปัจจัยด้านต่างๆดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 มีรายละเอียดเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและเวลาว่างในแต่ละวันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 งานที่ท่านทำอยู่ไม่สามารถเป็นหลักประกันให้แก่ตนเองและครอบครัวได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ไม่เป็นอุปสรรคในการจัดสรรเวลาสำหรับเรื่องต่างๆ และท่านมีเวลาสำหรับงานและเวลาให้ครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากับ 3.12 ท่านมีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต	$\bar{X}$	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย	3.60	มาก
2. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.14	ปานกลาง
3. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว	3.14	ปานกลาง
4. ด้านความเสมอภาคในการทำงาน	3.08	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.24	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.24 มีรายละเอียดเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว ด้านความเสมอภาคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาล

จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.7 – ตารางที่ 4.12 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ความสำเร็จของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านรู้จักวางแผนการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ	3.29	0.523	ปานกลาง	3
2. ท่านติดตามความก้าวหน้าในการทำงาน	3.38	0.550	ปานกลาง	2
3. ท่านมีความกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	3.40	0.554	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	3.35	0.496	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสำเร็จของงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยภาพรวมในด้านต่างๆดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 มีรายละเอียดเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ท่านมีความกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ท่านติดตามความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และท่านรู้จักวางแผนการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์การได้รับการยอมรับนับถือของกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นรวมถึงเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกันเสมอ	3.26	0.606	ปานกลาง	1
2. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงาน	3.20	0.582	ปานกลาง	3
3. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งในด้านการปรับปรุงและพัฒนาเกี่ยวกับงานของท่านเสมอ	3.17	0.619	ปานกลาง	4
4. ในหน่วยงานของท่านผู้อาวุโสจะได้รับการเคารพนับถือจากผู้ร่วมงาน	3.22	0.640	ปานกลาง	2
ค่าเฉลี่ยรวม	3.21	0.555	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยภาพรวมในด้านต่างๆดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 มีรายละเอียดเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นรวมถึงเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกันเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ในหน่วยงานของท่านผู้อาวุโสจะได้รับการเคารพนับถือจากผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งในด้านการปรับปรุงและพัฒนาเกี่ยวกับงานของท่านเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. หน่วยงานท่านมีตำแหน่งที่พร้อมจะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงและดีกว่าเดิม	2.97	0.744	ปานกลาง	2
2. ในแต่ละปีท่านได้รับการขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้าง	2.91	0.732	ปานกลาง	4
3. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันจะไม่ถูกโยกย้ายโดยไม่มีเหตุผล	2.90	0.808	ปานกลาง	5
4. ท่านรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	2.92	0.726	ปานกลาง	3
5. เมื่อเปรียบเทียบกับชีวิตที่ผ่านมากับปัจจุบันท่านคิดว่าชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าเดิม	3.19	0.472	ปานกลาง	1
ค่าเฉลี่ยรวม	2.98	0.599	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยภาพรวมในด้านต่างๆดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 มีรายละเอียดเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับชีวิตที่ผ่านมากับปัจจุบันท่านคิดว่าชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าเดิมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 หน่วยงานท่านมีตำแหน่งที่พร้อมจะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงและดีกว่าเดิมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ท่านรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 ในแต่ละปีท่านได้รับการขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 และตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันจะไม่ถูกโยกย้ายโดยไม่มีเหตุผลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความรับผิดชอบของกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบให้เสร็จก่อนกำหนดเวลาเสมอ	3.32	0.535	ปานกลาง	2
2. เมื่อมีปัญหาในการทำงานพยายามแก้ปัญหานั้นให้ได้	3.32	0.493	ปานกลาง	1
3. ท่านรู้สึกไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า	3.28	0.539	ปานกลาง	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.31	0.462	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความรับผิดชอบผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยภาพรวมในด้านต่างๆดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 มีรายละเอียดเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ เมื่อมีปัญหาในการทำงานพยายามแก้ปัญหานั้นให้ได้และท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบให้เสร็จก่อนกำหนดเวลาเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากันเท่ากันเท่ากับ 3.32 และท่านรู้สึกไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์การส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัยของกลุ่มตัวอย่าง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดน้ำดื่มที่สะอาดให้พนักงาน	3.54	0.879	มาก	2
2. หน่วยงานของท่านมีห้องน้ำที่สะอาดให้พนักงาน	3.59	0.924	มาก	1
3. หน่วยงานของท่านมีที่พักผ่อนให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ	3.28	0.665	ปานกลาง	3
4. ท่านมีโอกาสได้ออกกำลังกายเพื่อเสริมสุขภาพ	2.58	0.901	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.25	0.664	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัยตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยภาพรวมในด้านต่างๆดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 มีรายละเอียดเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีห้องน้ำที่สะอาดให้พนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 หน่วยงานของท่านมีการจัดน้ำดื่มที่สะอาดให้พนักงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีที่พักผ่อนให้กับพนักงานอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และท่านมีโอกาสได้ออกกำลังกายเพื่อเสริมสุขภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.35	ปานกลาง
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.31	ปานกลาง
3. ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัย	3.25	ปานกลาง
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.21	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.98	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.22	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.22 มีรายละเอียดเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการศึกษา

การวิเคราะห์ตอนนี้เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ และสถานภาพทางครอบครัว กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ตามลักษณะตัวแปรที่ได้ศึกษาดังปรากฏในตารางที่ 4.13 – ตารางที่ 4.20

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานสถานพยาบาลมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.13

H_0 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านเพศ มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านเพศ มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ด้านเพศที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต	**เพศ**		Sig.
	ชาย	**หญิง**	
ความสำเร็จของงาน			
1. ท่านรู้จักวางแผนการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ	3.23	3.32	0.471
2. ท่านติดตามความก้าวหน้าในการทำงาน	3.27	3.43	0.186
3. ท่านมีความกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	3.40	3.40	0.980
การได้รับการยอมรับนับถือ			
4. เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นรวมถึงเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกันเสมอ	3.13	3.32	0.172
5. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงาน	3.27	3.17	0.478
6. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งในด้านการปรับปรุงและพัฒนาเกี่ยวกับงานของท่านเสมอ	3.13	3.19	0.680
7. ในหน่วยงานของท่านผู้อาวุโสจะได้รับการเคารพนับถือจากผู้ร่วมงาน	3.30	3.17	0.380
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน			
8. หน่วยงานท่านมีตำแหน่งที่พร้อมจะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงและดีกว่าเดิม	3.07	2.92	0.379
9. ในแต่ละปีท่านได้รับการขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้าง	3.13	2.81	0.046*

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต	เพศ		Sig.
	ชาย	หญิง	
10. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันจะไม่ถูกโยกย้ายโดยไม่มีเหตุผล	3.07	2.83	0.180
11. ท่านรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.23	2.78	0.004*
12. เมื่อเปรียบเทียบกับชีวิตที่ผ่านมากับปัจจุบันท่านคิดว่าชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าเดิม	3.17	3.21	0.707
ความรับผิดชอบ			
13. ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบให้เสร็จก่อนกำหนดเวลาเสมอ	3.23	3.37	0.269
14. เมื่อมีปัญหาในการทำงานพยายามแก้ปัญหานั้นให้ได้	3.27	3.35	0.453
15. ท่านรู้สึกไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า	3.23	3.30	0.571
การส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัย			
16. หน่วยงานของท่านมีการจัดน้ำดื่มที่สะอาดให้พนักงาน	3.40	3.60	0.300
17. หน่วยงานของท่านมีห้องน้ำที่สะอาดให้พนักงาน	3.53	3.62	0.678
18. หน่วยงานของท่านมีที่พักผ่อนให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ	3.33	3.25	0.594
19. ท่านมีโอกาสได้ออกกำลังกายเพื่อเสริมสุขภาพ	2.77	2.49	0.171
รวม	3.22	3.17	0.743

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า คุณภาพชีวิตเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับเพศของพนักงานในภาพรวม ไม่สามารถยอมรับสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านเพศ มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานสถานพยาบาลมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.14

H_0 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านอายุมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านอายุมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ด้านอายุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต	**อายุ (ปี)**					Sig.
	< 20	**20-30**	**31-40**	**41-50**	**51-60**	
ความสำเร็จของงาน						
1. ท่านรู้จักวางแผนการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ	0	3.21	3.24	3.50	4.00	0.056
2. ท่านติดตามความก้าวหน้าในการทำงาน	0	3.32	3.35	3.50	4.00	0.273
3. ท่านมีความกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	0	3.29	3.38	3.63	4.00	0.086
การได้รับการยอมรับนับถือ						
4. เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นรวมถึงเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกันเสมอ	0	3.24	3.22	3.31	4.00	0.345
5. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงาน	0	3.11	3.22	3.31	4.00	0.143
6. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งในด้านการปรับปรุงและพัฒนาเกี่ยวกับงานของท่านเสมอ	0	3.11	3.19	3.19	4.00	0.257
7. ในหน่วยงานของท่านผู้อาวุโสจะได้รับการเคารพนับถือจากผู้ร่วมงาน	0	3.03	3.32	3.25	4.50	0.005*
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน						
8. หน่วยงานท่านมีตำแหน่งที่พร้อมจะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงและดีกว่าเดิม	0	2.84	2.86	3.38	4.00	0.013*

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต	อายุ (ปี)					Sig.
	< 20	**20-30**	**31-40**	**41-50**	**51-60**	
9. ในแต่ละปีท่านได้รับการขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้าง	0	2.63	3.03	3.19	4.00	0.003*
10. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันจะไม่ถูกโยกย้ายโดยไม่มีเหตุผล	0	2.71	2.95	3.13	4.00	0.065
11. ท่านรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	0	2.66	3.05	3.13	4.00	0.006*
12. เมื่อเปรียบเทียบกับชีวิตที่ผ่านมากับปัจจุบัน ท่านคิดว่าชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าเดิม	0	3.08	3.22	3.31	4.00	0.024*
ความรับผิดชอบ						
13. ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบให้เสร็จก่อนกำหนดเวลาเสมอ	0	3.26	3.27	3.50	4.00	0.121
14. เมื่อมีปัญหาในการทำงานพยายามแก้ปัญหานั้นให้ได้	0	3.21	3.32	3.50	4.00	0.047*
15. ท่านรู้สึกไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า	0	3.24	3.24	3.38	4.00	0.215
การส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัย						
16. หน่วยงานของท่านมีการจัดน้ำดื่มที่สะอาดให้พนักงาน	0	3.42	3.49	3.75	5.00	0.061
17. หน่วยงานของท่านมีห้องน้ำที่สะอาดให้พนักงาน	0	3.42	3.62	3.75	5.00	0.089
18. หน่วยงานของท่านมีที่พักผ่อนให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ	0	3.16	3.24	3.56	4.00	0.083
19. ท่านมีโอกาสได้ออกกำลังกายเพื่อเสริมสุขภาพ	0	2.45	2.57	2.81	3.50	0.266
รวม	0	3.07	3.20	3.37	4.11	0.004*

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ด้านอายุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสถานพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า คุณภาพชีวิตเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับอายุของพนักงานในภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านอายุ มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของพนักงานสถานพยาบาลมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.15

H_0 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านระดับการศึกษามีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านระดับการศึกษามีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ด้านระดับการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต	ระดับการศึกษา					Sig.
	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
ความสำเร็จของงาน						
1. ท่านรู้จักวางแผนการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ	3.00	3.18	3.32	3.35	0	0.483
2. ท่านติดตามความก้าวหน้าในการทำงาน	3.00	3.27	3.53	3.39	0	0.309
3. ท่านมีความกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	3.00	3.27	3.53	3.43	0	0.283
การได้รับการยอมรับนับถือ						

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต	ระดับการศึกษา					Sig.
	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
4. เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นรวมถึงเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกันเสมอ	2.33	3.18	3.42	3.29	0	0.029*
5. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงาน	3.00	3.05	3.37	3.22	0	0.314
6. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งในด้านการปรับปรุงและพัฒนาเกี่ยวกับงานของท่านเสมอ	2.00	3.05	3.37	3.22	0	0.002*
7. ในหน่วยงานของท่านผู้อาวุโสจะได้รับการเคารพนับถือจากผู้ร่วมงาน	2.67	3.00	3.37	3.29	0	0.093
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน						
8. หน่วยงานท่านมีตำแหน่งที่พร้อมจะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงและดีกว่าเดิม	2.67	2.95	2.95	3.00	0	0.899
9. ในแต่ละปีท่านได้รับการขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้าง	2.57	2.86	2.95	2.94	0	0.912
10. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันจะไม่ถูกโยกย้ายโดยไม่มีเหตุผล	2.00	2.86	3.11	2.90	0	0.173
11. ท่านรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	2.33	2.82	2.95	3.00	0	0.395

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต	ระดับการศึกษา					Sig.
	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	
12. เมื่อเปรียบเทียบกับชีวิตที่ผ่านมากับปัจจุบันท่านคิดว่าชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าเดิม	2.67	3.27	3.11	3.22	0	0.155
ความรับผิดชอบ						
13. ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบให้เสร็จก่อนกำหนดเวลาเสมอ	2.67	3.27	3.37	3.37	0	0.158
14. เมื่อมีปัญหาในการทำงานพยายามแก้ปัญหานั้นให้ได้	3.00	3.14	3.21	3.47	0	0.018*
15. ท่านรู้สึกไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า	2.67	3.32	3.16	3.35	0	0.124
การส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัย						
16. หน่วยงานของท่านมีการจัดน้ำดื่มที่สะอาดให้พนักงาน	2.67	3.18	3.37	3.82	0	0.005*
17. หน่วยงานของท่านมีห้องน้ำที่สะอาดให้พนักงาน	2.67	3.09	3.47	3.92	0	0.001*
18. หน่วยงานของท่านมีที่พักผ่อนให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ	2.67	3.09	3.37	3.37	0	0.137
19. ท่านมีโอกาสได้ออกกำลังกายเพื่อเสริมสุขภาพ	2.33	2.68	2.89	2.43	0	0.241
รวม	2.63	3.08	3.25	3.26	0	0.067

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า คุณภาพชีวิตเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับระดับการศึกษาของพนักงานในภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.067 นั่นคือ ไม่สามารถยอมรับสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านระดับการศึกษา มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ทำงานของพนักงานสถานพยาบาลมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.16

H_0 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านประสบการณ์ทำงานมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านประสบการณ์ทำงานมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ด้านประสบการณ์ทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต	**ประสบการณ์ทำงาน (ปี)**					Sig.
	< 1	**1-3**	**4-6**	**7-9**	**>10**	
ความสำเร็จของงาน						
1. ท่านรู้จักวางแผนการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ	3.00	3.33	3.23	3.26	3.43	0.369
2. ท่านติดตามความก้าวหน้าในการทำงาน	3.00	3.50	3.32	3.16	3.53	0.144
3. ท่านมีความกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	3.00	3.33	3.32	3.21	3.63	0.062
การได้รับการยอมรับนับถือ						
4. เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นรวมถึงเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกันเสมอ	3.00	3.33	3.26	2.95	3.43	0.093
5. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงาน	3.00	3.25	3.10	3.00	3.43	0.079
6. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งในด้านการปรับปรุงและพัฒนาเกี่ยวกับงานของท่านเสมอ	3.00	3.17	3.19	2.74	3.43	0.003*

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต	ประสบการณ์ทำงาน (ปี)					Sig.
	< 1	**1-3**	**4-6**	**7-9**	**>10**	
7. ในหน่วยงานของท่านผู้อาวุโสจะได้รับการเคารพนับถือจากผู้ร่วมงาน	3.00	3.08	3.13	2.95	3.53	0.015*
8. หน่วยงานท่านมีตำแหน่งที่พร้อมจะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงและดีกว่าเดิม	3.00	3.08	2.77	2.74	3.27	0.056
9. ในแต่ละปีท่านได้รับการขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้าง	3.00	3.08	2.52	2.79	3.33	0.000*
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน						
10. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันจะไม่ถูกโยกย้ายโดยไม่มีเหตุผล	3.00	3.17	2.65	2.63	3.23	0.017*
11. ท่านรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.00	3.08	2.61	2.68	3.33	0.001*
12. เมื่อเปรียบเทียบกับชีวิตที่ผ่านมากับปัจจุบันท่านคิดว่าชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าเดิม	3.00	3.33	3.06	3.05	3.37	0.051
ความรับผิดชอบ						
13. ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบให้เสร็จก่อนกำหนดเวลาเสมอ	3.00	3.33	3.35	3.11	3.43	0.300
14. เมื่อมีปัญหาในการทำงานพยายามแก้ปัญหานั้นให้ได้	3.00	3.25	3.29	3.16	3.50	0.143
15. ท่านรู้สึกไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า	3.00	3.33	3.35	3.05	3.33	0.328
การส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัย						
16. หน่วยงานของท่านมีการจัดน้ำดื่มที่สะอาดให้พนักงาน	3.00	3.83	3.53	3.26	3.63	0.418
17. หน่วยงานของท่านมีห้องน้ำที่สะอาดให้พนักงาน	3.00	3.92	3.45	3.11	3.93	0.014*

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต	ประสบการณ์ทำงาน (ปี)					Sig.
	< 1	**1-3**	**4-6**	**7-9**	**>10**	
18. หน่วยงานของท่านมีที่พักผ่อนให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ	3.00	3.17	3.26	3.11	3.47	0.381
19. ท่านมีโอกาสได้ออกกำลังกายเพื่อเสริมสุขภาพ	3.00	2.75	2.39	2.42	2.80	3.353
รวม	3.00	3.28	3.09	2.96	3.42	0.005*

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ด้านประสบการณ์ทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสถานพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า คุณภาพชีวิตเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับประสบการณ์ทำงานของพนักงานในภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านประสบการณ์ทำงาน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานของพนักงานสถานพยาบาลมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.17

H_0 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านตำแหน่งงานมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านตำแหน่งงานมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ด้านตำแหน่งงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต	ตำแหน่งงาน			Sig.
	วิชาชีพเฉพาะ	เทคนิค	บริการ	
ความสำเร็จของงาน				
1. ท่านรู้จักวางแผนการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ	3.54	3.30	3.15	0.011*
2. ท่านติดตามความก้าวหน้าในการทำงาน	3.58	3.43	3.24	0.037*
3. ท่านมีความกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	3.67	3.35	3.28	0.018*
การได้รับการยอมรับนับถือ				
4. เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นรวมถึงเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกันเสมอ	3.38	3.39	3.13	0.132
5. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงาน	3.38	3.22	3.11	0.191
6. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งในด้านการปรับปรุงและพัฒนาเกี่ยวกับงานของท่านเสมอ	3.38	3.26	3.02	0.054
7. ในหน่วยงานของท่านผู้อาวุโสจะได้รับการเคารพนับถือจากผู้ร่วมงาน	3.46	3.30	3.04	0.025*
8. หน่วยงานท่านมีตำแหน่งที่พร้อมจะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงและดีกว่าเดิม	3.42	2.78	2.83	0.002*
9. ในแต่ละปีท่านได้รับการขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้าง	3.38	2.78	2.74	0.001*

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต	ตำแหน่งงาน			Sig.
	วิชาชีพเฉพาะ	เทคนิค	บริการ	
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน				
10. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันจะไม่ถูกโยกย้ายโดยไม่มีเหตุผล	3.33	2.74	2.76	0.009*
11. ท่านรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.50	2.74	2.72	0.000*
12. เมื่อเปรียบเทียบกับชีวิตที่ผ่านมากับปัจจุบันท่านคิดว่าชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าเดิม	3.38	3.09	3.15	0.078
ความรับผิดชอบ				
13. ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบให้เสร็จก่อนกำหนดเวลาเสมอ	3.63	3.26	3.20	0.004*
14.เมื่อมีปัญหาในการทำงานพยายามแก้ปัญหานั้นให้ได้	3.71	3.22	3.17	0.000*
15.ท่านรู้สึกไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า	3.50	3.22	3.20	0.065
การส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัย				
16. หน่วยงานของท่านมีการจัดน้ำดื่มที่สะอาดให้พนักงาน	4.13	3.65	3.17	0.000*
17. หน่วยงานของท่านมีห้องน้ำที่สะอาดให้พนักงาน	4.33	3.87	3.07	0.000*
18. หน่วยงานของท่านมีที่พักผ่อนให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ	3.67	3.39	3.02	0.000*
19. ท่านมีโอกาสได้ออกกำลังกายเพื่อเสริมสุขภาพ	2.67	2.52	2.57	0.850
รวม	3.53	3.19	3.03	0.000*

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ด้านตำแหน่งงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสถานพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า คุณภาพชีวิตเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานของพนักงานในภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านตำแหน่งงาน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ของพนักงานสถานพยาบาลมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.18

H_0 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านรายได้มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านรายได้มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ด้านรายได้ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต	**รายได้**						Sig.
	< 10,000	**10,001 - 15,000**	**15,001 - 20,000**	**20,001 - 25,000**	**25,001 - 30,000**	**> 30,000**	
ความสำเร็จของงาน							
1. ท่านรู้จักวางแผนการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ	3.25	3.17	3.33	3.20	3.73	0	0.005*
2. ท่านติดตามความก้าวหน้าในการทำงาน	3.50	3.30	3.40	3.20	3.67	0	0.194
3. ท่านมีความกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	3.50	3.30	3.33	3.40	3.80	0	0.036*

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต	**รายได้**						Sig.
	< 10,000	**10,001 - 15,000**	**15,001 - 20,000**	**20,001 - 25,000**	**25,001 - 30,000**	**> 30,000**	
4. เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นรวมถึงเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกันเสมอ	3.50	3.13	3.47	3.20	3.47	0	0.153
5. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงาน	3.75	3.11	3.13	3.20	3.47	0	0.081
6. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งในด้านการปรับปรุงและพัฒนาเกี่ยวกับงานของท่านเสมอ	3.50	3.04	3.27	3.20	3.47	0	0.111
การได้รับการยอมรับนับถือ							
7. ในหน่วยงานของท่านผู้อาวุโสจะได้รับการเคารพนับถือจากผู้ร่วมงาน	3.50	3.09	3.27	3.20	3.53	0	0.159
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน							
8. หน่วยงานท่านมีตำแหน่งที่พร้อมจะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงและดีกว่าเดิม	3.50	2.80	2.73	3.00	3.67	0	0.000*
9. ในแต่ละปีท่านได้รับการขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้าง	2.50	2.78	2.87	2.80	3.60	0	0.001*

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต	**รายได้**						Sig.
	< 10,000	**10,001 - 15,000**	**15,001 - 20,000**	**20,001 - 25,000**	**25,001 - 30,000**	**> 30,000**	
10. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันจะไม่ถูกโยกย้ายโดยไม่มีเหตุผล	3.25	2.72	2.80	2.80	3.60	0	0.003*
11. ท่านรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	2.75	2.74	2.93	3.00	3.60	0	0.001*
12. เมื่อเปรียบเทียบกับชีวิตที่ผ่านมากับปัจจุบันท่านคิดว่าชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าเดิม	3.25	3.11	3.27	3.20	3.40	0	0.298
13. ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบให้เสร็จก่อนกำหนดเวลาเสมอ	3.75	3.17	3.33	3.60	3.67	0	0.004*
ความรับผิดชอบ							
14.เมื่อมีปัญหาในการทำงานพยายามแก้ปัญหานั้นให้ได้	3.25	3.17	3.40	3.60	3.73	0	0.001*
15. ท่านรู้สึกไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า	3.50	3.15	3.40	3.40	3.53	0	0.081
การส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัย							
16.หน่วยงานของท่านมีการจัดน้ำดื่มที่สะอาดให้พนักงาน	3.25	3.24	3.87	4.20	4.13	0	0.001*
17. หน่วยงานของท่านมีห้องน้ำที่สะอาดให้พนักงาน	3.75	3.19	4.07	4.40	4.27	0	0.000*

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต	**รายได้**						Sig.
	< 10,000	**10,001 - 15,000**	**15,001 - 20,000**	**20,001 - 25,000**	**25,001 - 30,000**	**> 30,000**	
18. หน่วยงานของท่านมีที่พักผ่อนให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ	3.25	3.02	3.60	3.40	3.87	0	0.000*
19. ท่านมีโอกาสได้ออกกำลังกายเพื่อเสริมสุขภาพ	3.25	2.44	2.67	2.20	2.93	0	0.147
รวม	3.36	3.03	3.27	3.27	3.64	0	0.000*

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ด้านรายได้ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสถานพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า คุณภาพชีวิตเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับรายได้ของพนักงานในภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 นั่นคือ สามารถยอมรับสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านรายได้ มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพของครอบครัวของพนักงานสถานพยาบาลมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.19

H_0 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านสถานภาพทางครอบครัวมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านสถานภาพทางครอบครัวมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ด้านสถานภาพครอบครัวที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต	**สถานภาพครอบครัว**			Sig.
	โสด	**สมรส**	**หย่า/ หม้าย**	
ความสำเร็จของงาน				
1. ท่านรู้จักวางแผนการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ	3.12	3.34	3.44	0.115
2. ท่านติดตามความก้าวหน้าในการทำงาน	3.31	3.36	3.67	0.230
3. ท่านมีความกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	3.27	3.41	3.67	0.169
การได้รับการยอมรับนับถือ				
4. เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นรวมถึงเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกันเสมอ	3.35	3.19	3.44	0.347
5. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงาน	3.23	3.16	3.44	0.372
6. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งในด้านการปรับปรุงและพัฒนาเกี่ยวกับงานของท่านเสมอ	3.23	3.10	3.44	0.263
7. ในหน่วยงานของท่านผู้อาวุโสจะได้รับการเคารพนับถือจากผู้ร่วมงาน	3.23	3.17	3.44	0.494
8. หน่วยงานท่านมีตำแหน่งที่พร้อมจะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงและดีกว่าเดิม	2.88	2.91	3.56	0.042*
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน				

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต	สถานภาพครอบครัว			Sig.
	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย	
9. ในแต่ละปีท่านได้รับการขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้าง	2.88	2.86	3.33	0.195
10. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันจะไม่ถูกโยกย้ายโดยไม่มีเหตุผล	2.88	2.81	3.56	0.034*
11. ท่านรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	2.92	2.88	3.22	0.424
12. เมื่อเปรียบเทียบกับชีวิตที่ผ่านมากับปัจจุบันท่านคิดว่าชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าเดิม	3.12	3.22	3.22	0.615
ความรับผิดชอบ				
13. ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบให้เสร็จก่อนกำหนดเวลาเสมอ	3.19	3.31	3.78	0.016*
14. เมื่อมีปัญหาในการทำงานพยายามแก้ปัญหานั้นให้ได้	3.19	3.34	3.56	0.139
15. ท่านรู้สึกไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า	3.23	3.29	3.33	0.847
การส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัย				
16. หน่วยงานของท่านมีการจัดน้ำดื่มที่สะอาดให้พนักงาน	3.65	3.47	3.67	0.600
17. หน่วยงานของท่านมีห้องน้ำที่สะอาดให้พนักงาน	3.69	3.47	4.11	0.120
18. หน่วยงานของท่านมีที่พักผ่อนให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ	3.08	3.33	3.56	0.118
19. ท่านมีโอกาสได้ออกกำลังกายเพื่อเสริมสุขภาพ	2.46	2.55	3.11	0.163
รวม	3.15	3.17	3.50	0.110

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า คุณภาพชีวิตเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับสถานภาพทางครอบครัวของพนักงานในภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.110 นั่นคือ ไม่สามารถยอมรับสมมติฐานที่ว่าพนักงานที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านสถานภาพทางครอบครัว มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.13 – ตารางที่ 4.19 พบว่า พนักงานสถานพยาบาลที่มี เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพทางครอบครัว มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานสถานพยาบาล ที่มี อายุ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างๆ ของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเพื่อให้ตัวแปรอิสระเป็นตัวพยากรณ์และคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ	B	t	Sig.
1. เพศ	0.033	0.349	0.728
2. อายุ	0.122	2.056	0.043*
3. ระดับการศึกษา	0.043	0.332	0.741
4. ประสบการณ์ทำงาน	-0.129	0.984	0.328
5. ตำแหน่งงาน	-0.208	-3.702	0.000*
6. รายได้	0.075	0.671	0.671
7. สถานภาพทางครอบครัว	0.070	0.694	0.490
Multiple R = 0.482	R^2= 0.233	S.E.est = 0.420	ค่าคงที่ = 3.487

จากตารางที่ 4.20 พบว่า อายุและตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

เท่ากับ 0.482 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (S.E.est) เท่ากับ 0.420 และตัวพยากรณ์มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ที่ได้ปรับแล้ว (R^2) เท่ากับ 0.233 คิดเป็นร้อยละ 23.3

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

1.2 วิธีการรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ คือ

1.2.1 ผู้ศึกษาเตรียมแบบสอบถามจำนวน 93 ชุด โดยส่งแบบสอบถามให้แก่พนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ทำการตอบแบบสอบถาม

1.2.2 ผู้ศึกษารวบรวมแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

1.2.3 นำข้อมูลที่มีคำตอบครบถ้วนทั้ง 93 ชุด มาวิเคราะห์และแปรข้อมูลทางสถิติ

1.3 ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 63 ราย คิดเป็นร้อยละ 67.7 มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 38 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.9 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 49 ราย คิดเป็นร้อยละ 52.7 มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี จำนวน 31 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.3 มีตำแหน่งงานกลุ่มงานบริการจำนวน 46 ราย คิดเป็นร้อยละ 49.5 มีรายได้ 10,001-15,000 บาทจำนวน 54 ราย คิดเป็นร้อยละ 58.1 และมีสถานภาพทางครอบครัวสมรส จำนวน 58 ราย คิดเป็นร้อยละ 62.3

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาล พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และด้านความเสมอภาคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98

1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ และสถานภาพทางครอบครัวแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสถานพยาบาลที่มี เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพทางครอบครัว มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พนักงานสถานพยาบาล ที่มี อายุ ประสบการณ์

ทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

เพศ พบว่า พนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ เพศชาย และเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของอภิรักษ์ หัชชะวณิช (2542) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) ภายใต้ระบบงานรีเอ็นจิเนียริ่ง : ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในเขต 43 ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และการศึกษาของพนมวังก์ นิลพัฒน์ (2543) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ จังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

อายุ พบว่า พนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของคะนึงนาถ แก้วเขียว (2544) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายคลังสินค้า บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของสุทิน บุญแข็ง (2541) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า พนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของผจญ เฉลิมสาร (2540) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง : ศึกษากรณีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของสุดสาคร หงี่อ้น (2544) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร : ศึกษากรณีข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่าตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

รายได้ พบว่า พนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของผาณิต

สกุลวัฒนะ (2537) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหานครเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า รายได้ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

สถานภาพทางครอบครัว พบว่า พนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ที่มีสถานภาพทางครอบครัว แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของสุทิน บุญแข็ง (2541) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า สถานภาพทางครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 เมื่อนำปัจจัยส่วนบุคคลต่างๆ (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ สถานภาพทางครอบครัว) ของพนักงานสถานพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ มาหาข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า มี 2 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อายุ และตำแหน่งงาน

2. อภิปรายผล

จากการศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์” สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว และด้านความเสมอภาคในการทำงาน ผลการศึกษายังสอดคล้องกับการศึกษาของสรวงสรรค์ ต๊ะปินตา (2541 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของภูวนัย น้อยวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทมินีแบไทย จำกัด พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของวิภานันท์ ภวพันธ์ (2544 : 74) ได้ศึกษา

ถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายโภชนาการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั่วไปของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่าความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน สามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผจญ เฉลิมสาร (2540) ที่พบว่า พนักงานระดับกลางโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พา ได้จันทร์ดี (2541) ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอสังขละ จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอสังขละ จังหวัดสุรินทร์ อยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ธีระศักดิ์ กุสลานนท์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้น การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยาน กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ จากการทดสอบสมมติฐานพบว่ามีเพียง 2 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวแปรแรกได้แก่ อายุ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศรัญญา ชัยแสง (2547 : 65) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุและระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยอายุของบุคลากรสามารถอธิบายความแปรผันคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 46.8 ตัวแปรตัวที่สองคือ ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งอาจเกิดจากการทำงานที่มีหลากหลายอาชีพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของกริชเพชร ชัยช่วย (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงกว่าองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง ปัจจัยด้านสายงานมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือสายงานด้านปฏิบัติการมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุดส่วนสายงานด้านงานบริหารทั่วไป และสายงานด้านวิชาการมีสัดส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3.1.1 ด้านความเสมอภาคในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บังคับบัญชาควรตระหนักว่าความเสมอภาคเป็นเพียงการรับรู้ของพนักงาน อาจทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเสมอภาคหรือความไม่เสมอภาคได้ เช่น ผู้บังคับบัญชาบางคนมีพนักงานที่ตนโปรดปรานเป็นคนใกล้ชิด ได้รับการดูแลเป็นพิเศษ ในขณะที่ละเลยต่อคนอื่นๆ การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลต้องมีความเหมาะสม ถ้าหากพนักงานรับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างลำเอียง จะเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจขึ้น เป็นต้น

3.1.2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญในแผนพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้มีตำแหน่งรองรับเพียงพอหรือให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมมากขึ้น หรือมีกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาค้นคว้าในครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ ในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ เพื่อจะได้ทราบว่าในแต่ละระดับแตกต่างกันอย่างไร

3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบพนักงานสถานพยาบาล จากหน่วยงานอื่นๆ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กริชเพชร์ ชัยช่วย (2544) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า” ปัญหาพิเศษทางการบริหารรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารทั่วไป) ชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา

ติน ปรัชญ์ฤทธิ์ (2530) “สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์กร” กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ธีระศักดิ์ กุสลานนท์ (2545) “การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้น บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นฤมล มีเพียร (2541) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน)” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บุญแสง ชีระภากร (2533) “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน” *จุลสารพัฒนาข้าราชการ*.25(1) : 21-22

ผานิต สกุลวัฒนะ (2537) “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหานครเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผจญ เฉลิมสาร (2548) “คุณภาพชิวิตการทำงาน” (ออนไลน์).แหล่งที่มา : http://www.demingnet.com/article/ftpi_magazine/product/qwl.html

พา ไม้จันทร์ดี (2541) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

พัทนัย แก้วแพง,ธัญญลักษณ์ ขวัญสุข และณัฐณิชา ไชยเอียด (2548) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์” วิทยานิพนธ์ปริญญาแพทย์ศาสตร์มหาบัณฑิต สงขลา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

พจมาน ศรีเสรีนุวัฒน์ (2542) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็คทรอนิคส์ : ศึกษากรณี เฉพาะบริษัท มินีแบไทย จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิภานันท์ ภวพันธ์ (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายโภชนาการ บริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน)” วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศรัญญา ชัยแสง (2545) “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในคณะพยาบาลศาสต์” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สมหวัง โอชารส (2542) "คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ" วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา (2541) “คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุจินดา อ่อนแก้ว (2539) “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทราวดี” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิทธิโชค วรานุสันติกูล (2546) “จิตวิทยาสัมคมทฤษฎีการประยุกต์” กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สุชา จันทร์เอม (2535) “จิตวิทยาทั่วไป” พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช

โสภา ชูพิชัยกุล (2534) “ปัญหาสังคม” พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ คส

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

คำชี้แจง :

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ มุ่งศึกษาเพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ความคิดเห็นของท่านถือเป็นความลับและจะไม่กระทบต่อสถานภาพของท่านแต่อย่างใด โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุดให้ครบทุกข้อ เพื่อเป็นประโยชนต่อการศึกษา และการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานสถานพยาบาล

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสถานพยาบาล

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ข้อมูล และให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดี

ธีราพร เทพประสิทธิ์

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย □ ลงในช่อง […..] ที่กำหนดตามสภาพความเป็นจริงเพียง 1 ข้อ

1. เพศ

   [….] ชาย [….] หญิง

2. ปัจจุบันท่านอายุ

   [….] ต่ำกว่า 20 ปี [….] 20-30 ปี [….] 31-40 ปี

   [….] 41-50 ปี [….] 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

   [….] ประถมศึกษา [….] มัธยมศึกษา [….] อนุปริญญา

   [….] ปริญญาตรี [….] สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

   [….] ต่ำกว่า 1 ปี [….] 1-3 ปี [….] 4-6 ปี

   [….] 7-9 ปี [….] 10 ปีขึ้นไป

5. ประเภทสายงาน

   [….]กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ [….]กลุ่มงานเทคนิค [….]กลุ่มงานบริการ

6. รายได้เงินเดือน ค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่งที่ได้รับรวมต่อเดือน

   [….]น้อยกว่า 10,000 บาท [….]10,001-15,000 บาท [….]15,001-20,000 บาท

   [….]20,001-25,000 บาท [….]25,001-30,000 บาท [….]มากกว่า 30,000 บาท

7. สถานภาพสมรส

   [….] โสด [….] สมรส [….] หย่าร้าง/หม้าย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสถานพยาบาล
คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมายถูก ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
2. โรงพยาบาลมีงานนอกเวลาราชการให้ทำอยู่เสมอและมีค่าตอบแทนที่ท่านพอใจ					
3. ท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับ					
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่					
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถที่ท่านต้องใช้ในการปฏิบัติงาน					
ความเสมอภาคในการทำงาน					
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความยุติธรรมต่อการทำงานของพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค					
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้					
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่ท่าน					
9. พนักงานที่กระทำความผิดแบบเดียวกันจะได้รับการลงโทษที่เหมือนกัน					

ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย					
10. ท่านรู้สึกเชื่อมั่นในระบบป้องกันรักษาความปลอดภัยของโรงพยาบาล เช่น ระบบเตือนอัคคีภัย เป็นต้น					
11. ท่านรู้สึกเชื่อมั่นในระบบป้องกันการแพร่ระบาดของการติดเชื้อของโรงพยาบาล เช่น ห้องแยกโรค เป็นต้น					
12. ท่านรู้สึกเชื่อมั่นในระบบสำรองไฟฉุกเฉินเมื่อเวลาไฟขัดข้อง					
13. หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบการซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์ ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้เสมอ					
14. หน่วยงานมีความสะอาด ไม่สกปรก					
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว					
15. ท่านมีเวลาสำหรับงานและเวลาให้ครอบครัว					
16. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ไม่เป็นอุปสรรคในการจัดสรรเวลาสำหรับเรื่องต่างๆ					
17. ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและเวลาว่างในแต่ละวัน					
18. ท่านมีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอ					
19. งานที่ท่านทำอยู่ไม่สามารถเป็นหลักประกันให้แก่ตนเองและครอบครัวได้					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสถานพยาบาล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมายถูก ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเห็นหรือความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความสำเร็จของงาน					
1. ท่านรู้จักวางแผนการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ					
2. ท่านติดตามความก้าวหน้าในการทำงาน					
3. ท่านมีความกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
4. เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นรวมถึงเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกันเสมอ					
5. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงาน					
6. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งในด้านการปรับปรุงและพัฒนาเกี่ยวกับงานของท่านเสมอ					
7. โรงพยาบาลของท่านผู้อาวุโสจะได้รับการเคารพนับถือจากผู้ร่วมงาน					
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
8. หน่วยงานท่านมีตำแหน่งที่พร้อมจะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงและดีกว่าเดิม					

ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9. ในแต่ละปีท่านได้รับการขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้าง					
10. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันจะไม่ถูกโยกย้ายโดยไม่มีเหตุผล					
11. ท่านรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน					
12. เมื่อเปรียบเทียบกับชีวิตที่ผ่านมากับปัจจุบันท่านคิดว่าชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าเดิม					
ความรับผิดชอบ					
13. ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบให้เสร็จก่อนกำหนดเวลาเสมอ					
14. เมื่อมีปัญหาในการทำงานท่านพยายามแก้ปัญหานั้นให้ได้					
15. ท่านรู้สึกไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า					
การส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัย					
16. หน่วยงานของท่านมีการจัดน้ำดื่มที่สะอาดให้พนักงาน					
17. หน่วยงานของท่านมีห้องน้ำที่สะอาดให้พนักงาน					
18. หน่วยงานของท่านมีที่พักผ่อนให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ					
19. ท่านมีโอกาสได้ออกกำลังกายเพื่อเสริมสุขภาพ					

ภาคผนวก ข

ผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
สถานพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)
ด้านปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสถานพยาบาลเจ้าสิริกิติ์

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่1	คนที่2	คนที่3			
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1.เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. โรงพยาบาลมีงานนอกเวลาราชการให้ทำอยู่เสมอและมีค่าตอบแทนที่ท่านพอใจ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. ท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามรถที่ท่านต้องใช้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ความเสมอภาคในการทำงาน						
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความยุติธรรมต่อการทำงานของพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้	1	0	1	2	0.7	ใช้ได้
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่ท่าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่1	คนที่2	คนที่3			
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
9. พนักงานที่กระทำความผิดแบบเดียวกันจะได้รับการลงโทษที่เหมือนกัน	0	1	1	2	0.7	ใช้ได้
สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย						
10. ท่านรู้สึกเชื่อมั่นในระบบป้องกันรักษาความปลอดภัยของโรงพยาบาล เช่น ระบบเตือนอัคคีภัย เป็นต้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
11. ท่านรู้สึกเชื่อมั่นในระบบป้องกันการแพร่ระบาดของการติดเชื้อของโรงพยาบาล เช่น ห้องแยกโรค เป็นต้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้
12. ท่านรู้สึกเชื่อมั่นในระบบสำรองไฟฉุกเฉินเมื่อเวลาไฟขัดข้อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
13. หน่วยงานของท่านมีการตรวจสอบการซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์ ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้เสมอ	1	1	0	2	0.7	ใช้ได้
14. หน่วยงานมีความสะอาด ไม่สกปรก	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว						
15. ท่านมีเวลาสำหรับงานและเวลาให้ครอบครัว	1	1	1	3	1	ใช้ได้
16. ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ไม่เป็นอุปสรรคในการจัดสรรเวลาสำหรับเรื่องต่างๆ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
17. ท่านพอใจกับช่วงเวลาทำงานและเวลาว่างในแต่ละวัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
18. ท่านมีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่1	คนที่2	คนที่3			
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
19.งานที่ท่านทำอยู่ไม่สามารถเป็นหลักประกันให้แก่ตนเองและครอบครัวได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสถานพยาบาล

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่1	คนที่2	คนที่3			
ความสำเร็จของงาน						
1. ท่านรู้จักวางแผนการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ	0	1	1	2	0.7	ใช้ได้
2. ท่านติดตามความก้าวหน้าในการทำงาน	1	0	1	2	0.7	ใช้ได้
3. ท่านมีความกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
การได้รับการยอมรับนับถือ						
4. เพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นรวมถึงเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกันเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งในด้านการปรับปรุงและพัฒนาเกี่ยวกับงานของท่านเสมอ	1	1	0	2	0.7	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่1	คนที่2	คนที่3			
7. โรงพยาบาลของท่านผู้อาวุโสจะได้รับการเคารพนับถือจากผู้ร่วมงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน						
8. หน่วยงานท่านมีตำแหน่งที่พร้อมจะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงและดีกว่าเดิม	0	1	1	2	0.7	ใช้ได้
9. ในแต่ละปีท่านได้รับการขึ้นเงินเดือน/ค่าจ้าง	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10.ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันจะไม่ถูกโยกย้ายโดยไม่มีเหตุผล	1	1	1	3	1	ใช้ได้
11.ท่านรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
12.เมื่อเปรียบเทียบกับชีวิตที่ผ่านมากับปัจจุบันท่านคิดว่าชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าเดิม	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ความรับผิดชอบ						
13.ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบให้เสร็จก่อนกำหนดเวลาเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
14.เมื่อมีปัญหาในการทำงานท่านพยายามแก้ปัญหานั้นให้ได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้
15.ท่านรู้สึกไม่สบายใจหากงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปอย่างล่าช้า	1	1	1	3	1	ใช้ได้
การส่งเสริมสุขภาพและอาชีวอนามัย						
16. หน่วยงานของท่านมีการจัดน้ำดื่มที่สะอาดให้พนักงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
17.หน่วยงานของท่านมีห้องน้ำที่สะอาดให้พนักงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ความหมาย
	คนที่1	คนที่2	คนที่3			
18. หน่วยงานของท่านมีห้องน้ำที่สะอาดให้พนักงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้
19. หน่วยงานของท่านมีที่พักผ่อนให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้
20. ท่านมีโอกาสได้ออกกำลังกายเพื่อเสริมสุขภาพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

น.อ.หญิง สรวงสมร มาลากุล ณ อยุธยา

วุฒิการศึกษา พย.บ.

ตำแหน่งงาน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ รพ.ฯ ฝ่ายการพยาบาล

น.ท.ศิโรฒ บัวพันธ์

วุฒิการศึกษา วท.บ. (เวชระเบียน) มหาวิทยาลัยมหิดล

ตำแหน่งงาน หัวหน้าแผนกสารสนเทศฯ

น.ท.หญิง มนิษา วัฒนชัย

วุฒิการศึกษา อ.บ. (ภาษาอังกฤษ)

ตำแหน่งงาน รองหัวหน้างานพัฒนาบุคคล

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางธีราพร เทพประสิทธิ์
วัน เดือน ปีเกิด	15 มีนาคม 2528
สถานที่เกิด	อ.สัตหีบ จ.ชลบุรี
ประวัติการศึกษา	วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง 2550
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ
ตำแหน่ง	นักวิทยาการคอมพิวเตอร์