

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี *

QUALITY OF WORKING LIFE OF PATHUM THANI HOSPITAL PERSONNEL

ภมร ชันระหัดต์¹, ธนิศร ยืนยง², เบนยาศิริ งามสะอาด³, นิเทศ ตินณะกุล⁴ และ กานดา ผรณเกียรติ⁵

Phamorn Khanthahat¹, Thanisorn Yuenyong², Benyasiri Ngamsaad³, Nithet Tinnakul⁴
and Kanda Pharonkiet⁵

¹⁻⁵บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานี

¹⁻⁵Graduate School, Pathumthani University, Thailand

Corresponding Author's Email: pravej@ptu.ac.th

วันที่รับบทความ : 28 เมษายน 2568; วันที่แก้ไขบทความ 21 พฤษภาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 23 พฤษภาคม 2568

Received 28 April 2025; Revised 21 May 2025; Accepted 23 May 2025

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ครั้งมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาสารคาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กรอบแนวคิดใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Huse and Cummings ประชากร ได้แก่ บุคลากรของโรงพยาบาลปทุมธานี จำนวน 731 คน นำมาคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน ได้ จำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

Citation:



* ภมร ชันระหัดต์, ธนิศร ยืนยง, เบนยาศิริ งามสะอาด, นิเทศ ตินณะกุล และ กานดา ผรณเกียรติ. (2568).

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(3), 429-449.

Phamorn Khanthahat, Thanisorn Yuenyong, Benyasiri Ngamsaad, Nithet Tinnakul and Kanda Pharonkiet.

(2025). Quality Of Working Life Of Pathum Thani Hospital Personnel. Modern Academic Development and Promotion Journal, 3(3), 429-449.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านภาระอิสระจากงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความก้าวหน้า ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลมหาสารคามที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานีเน้นพัฒนาในส่วนที่สนับสนุนด้านที่ยังไม่ถึงระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ควรปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทาง และส่งเสริมสุขภาวะในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ควรเพิ่มแรงจูงใจผ่านระบบรางวัลที่เหมาะสม และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรควรพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, บุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the level of the quality of working life of Pathum Thani Hospital personnel, 2) compare the working life quality of Pathum Thani Hospital personnel classified by personal factors. This study was a quantitative research. The conceptual framework of this study was applied from Huse and Cummings's concepts and theories on quality of work life. The population consisted of 731 personnel of Pathum Thani Hospital. The sample size was calculated using Taro Yamane's formula, resulting in a sample size of 260 people. The study instrument was a Likert type 5-rating scale questionnaire. Statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research results revealed that 1) the level of the quality of working life of Pathum Thani Hospital personnel, as a whole was at a high level. When considered each aspect, the mean ranged from highest to lowest, it was found that all 8 aspects were at a high level, namely the aspect of freedom from work had the highest mean, followed by the aspect of management style, the aspect of developing the potential of workers, the aspect of pride in the organization, the aspect of advancement, the aspect of a workplace that was safe and not harmful to health, the aspect of fair and adequate compensation, and the aspect of social relations, had the lowest mean. 2) The comparative results of the quality of working life of Pathum Thani Hospital personnel classified by personal factors found that Pathum Thani Hospital personnel with different genders, ages, education levels, job positions, and average monthly incomes had no different quality of working life, which was not in accordance with the established hypothesis. 3) The approach to improving the quality of work life for personnel at Pathum Thani Hospital focuses on enhancing the areas that have not yet reached an optimal level, namely, workplace safety should improve facilities related to transportation and the promotion of well-being in the workplace. Fair and adequate compensation aspect should be increased motivation through an appropriate reward system. Interpersonal relationships among personnel aspect, should develop the internal communication system within the organization.

Keywords: Quality of working life, Pathum Thani Hospital personnel

บทนำ

“.....ถ้าหากว่าประชาชนในประเทศใดมีความสุข มีความอยู่เย็นเป็นสุข คือ มีความเป็นอยู่ที่สบาย ก็หมายความว่าประเทศนั้นมีความมั่นคง ภูมิภาคไหนมีประเทศที่มีความมั่นคง ตัวอย่างนี้เป็นภูมิภาคที่มีกำลังแข็งแรง...”

พระราชดำรัสเมื่อวันที่ 9 เมษายน พ.ศ. 2537 โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงกล่าวถึง “ความสุข” ว่าเกิดจากองค์ประกอบหลายด้านที่สมดุลและกลมกลืนกัน เช่น สุขภาพจิตที่ดี การควบคุมอารมณ์ ความสัมพันธ์ทางสังคม รายได้มั่นคง ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง โอกาสทางการศึกษา สิทธิเสรีภาพ คุณธรรม และสิ่งแวดล้อมที่ดี องค์ประกอบเหล่านี้สะท้อนถึงคุณภาพชีวิต (Quality of Life) หรือการมีชีวิตที่เปี่ยมสุข ในบริบทการทำงาน “คุณภาพชีวิตการทำงาน” คือความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อองค์กรใน 3 ด้านหลัก ได้แก่ (1) เพิ่มผลผลิต (2) เสริมแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ และ (3) พัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตามแนวคิดของฮูสและคummings (Huse & Cummings, 1985) การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในระบบสาธารณสุข โดยเฉพาะในโรงพยาบาล จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ ดูแลผู้ป่วย และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระยะยาว

ปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคลากรสาธารณสุขไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายโรงพยาบาลที่ไม่ชัดเจน คุณภาพของผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อ ภาระงานเกินอัตรากำลัง ค่าตอบแทนต่ำ เวลาทำงานไม่แน่นอน ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว รวมถึงความสัมพันธ์ที่ไม่ราบรื่นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา ในทางกลับกัน ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ความรู้สึกรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ท้าทาย โอกาสก้าวหน้า และการเติบโตในหน้าที่ ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างไรก็ตาม สถานการณ์เศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน โดยเฉพาะนโยบายควบคุมงบประมาณและระบบหลักประกันสุขภาพ ทำให้มีผู้มาใช้บริการโรงพยาบาลเพิ่มขึ้น ส่งผลให้บุคลากร โดยเฉพาะพยาบาล ต้องรับภาระงานเกินกำลัง เกิดความเครียด และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดี อาจนำไปสู่ข้อผิดพลาดในการทำงาน ลักษณะการทำงานดังกล่าวย่อมมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

โรงพยาบาลปทุมธานีเป็นโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีจำนวนเตียงให้บริการจริง 700 เตียง ให้บริการด้านสาธารณสุข 8 ด้าน ได้แก่ CT-Scan คลินิกนอกเวลาราชการ ทันตกรรม ตรวจหัวใจ พยาธิวิทยา ถ่ายภาพจอประสาทตา ฟอกไต (Hemodialysis) และหน่วยกู้ชีพฉุกเฉิน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการช่วยชีวิตผู้ป่วยในภาวะวิกฤต ในปี 2567

โรงพยาบาลให้บริการผู้ป่วยนอก 145,943 คน รวม 633,218 ครั้ง มีผู้รับบริการรวม 31,473 คน (52,797 ครั้ง) ผู้ป่วยใน 33,738 ราย รวมจำนวนวันนอน 180,761 วัน (ข้อมูล ณ วันที่ 29 ม.ค. 2567) ข้อมูล ณ วันที่ 17 มี.ค. 2568 มีบุคลากรจำนวน 731 คน (โรงพยาบาล ปทุมธานี, 2568) กระจายอยู่ในทุกกลุ่มงาน ให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง ด้วยจำนวนผู้รับบริการที่เพิ่มขึ้น ภาระงานที่มาก อุบัติการณ์ของโรคและเชื้อมีสูงขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียด ประสิทธิภาพการทำงานลดลง และความร่วมมือระหว่างวิชาชีพลดลงตามไปด้วย ส่งผลต่อคุณภาพบริการและระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมที่แออัด ปัญหาหนี้สินของบุคลากร และความผิดพลาดในการทำงานที่เกิดจากความเหนื่อยล้า ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ

ด้วยเหตุผลและปัญหาที่พบในองค์กรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งอาจได้รับผลกระทบจากปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อการให้บริการของโรงพยาบาลปทุมธานี ด้วยเหตุนี้ คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี เพื่อทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายการบริหารและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน และก้าวหน้าในสายงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิจัยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี” มีแนวคิด ทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องที่สำคัญ ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ฮูสและคummings (Huse and Cummings, 1985: 198-200) ให้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความผาสุกของพนักงานที่เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจและองค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ ได้แก่ 1) เพิ่มผลผลิต 2) เสริมสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน และ 3) พัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และมีองค์ประกอบ 8 ด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ฮูส และ คummings (Huse and Cumming, 1985 อ้างถึงใน สมพร สังข์เพิ่ม, 2555) ได้แก่ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอหมายถึง รายได้และสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ และรู้สึกเป็นธรรมเมื่อเทียบกับงานอื่น 2) สถานที่ทำงานปลอดภัยหมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและปลอดภัยต่อการทำงาน 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การได้ใช้ทักษะที่หลากหลายงานมีความท้าทาย เป็นอิสระ ได้รับการยอมรับ และทราบผลการทำงานของตน 4) ความก้าวหน้าในอาชีพหมายถึง โอกาสเติบโตในตำแหน่งและอาชีพอย่างมั่นคง 5) สังคมสัมพันธ์ในที่ทำงานหมายถึง บรรยากาศที่เป็นมิตร เอื้ออาทร ไม่มีการแบ่งพวก และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 6) การบริหารที่เป็นธรรมหมายถึง การเคารพสิทธิ ความเสมอภาค และเปิดรับความคิดเห็นจากพนักงาน 7) สมดุลชีวิตและการทำงาน หมายถึง การมีเวลาส่วนตัวและครอบครัวอย่างเหมาะสม ไม่ถูกงานเบียดเบียนชีวิตส่วนตัว 8) ความภูมิใจในองค์กร

หมายถึง ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร พร้อมบอกต่อ และรับรู้ถึงบทบาทขององค์กรต่อสังคม

ยังมีนักวิชาการอีกหลายคนที่ได้อธิบายแนวคิด ทฤษฎี คุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น Bruce และ Blackburn (อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541) ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสนำก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน การมีเวลาว่างและการยอมรับทางสังคม และ Skrovan (1983) ให้แนวคิดพื้นฐานคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 3 ด้านหลัก ได้แก่ การได้รับการพัฒนา การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และการฝึกฝนงานเป็นประจำและสม่ำเสมอ นอกจากนี้ Delamotte and Takezawa (1984) คุณภาพชีวิตในการทำงานยังประกอบด้วย เป้าหมายที่เป็นแนวปฏิบัติ การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน อำนาจในการตัดสินใจ ความท้าทายของงาน และชีวิตการทำงานที่มีการพัฒนา

2. งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วิภา หวันแหละ (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม ขณะที่ด้านที่ต่ำที่สุดคือ การเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้และความสามารถ และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และระยะเวลาทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

อิสรา พุ่มไทย (2563) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกวาด ฝายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุ 41-50 ปี ระดับการศึกษาประถม ทำงานมากกว่า 10 ปี รายได้เกิน 15,000 บาท และเป็นลูกจ้างประจำ คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (เฉลี่ย = 3.27) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ การพัฒนาศักยภาพ และสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่วนด้านที่ได้คะแนนต่ำสุดคือ ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความก้าวหน้าในงาน

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีพนักงานบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด สาขาลำพูน

ผลวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุ 20–30 ปี รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ทำงานไม่เกิน 1 ปี และมีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยม คุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (เฉลี่ย 3.25 และ 3.30 ตามลำดับ) รายได้และตำแหน่งงานมีผลต่อความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.01$) โดยเฉพาะด้านธรรมชาติในองค์กร สมดุลงาน-ชีวิต และสัมพันธ์ภาพในองค์กรที่สามารถใช้ทำนายความผูกพันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ยังผลงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น อรรวรา กล้าหาญ (2564) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ และอายุงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อีรพันธ์ ยั่งยืน (2563) วิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในธุรกิจขนมอบเคี้ยวจังหวัดนครปฐม พบว่า อายุและสถานภาพ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนเพศ การศึกษา ระยะเวลาทำงาน และรายได้ ไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ ทศนีย์ ขาดิไทย (2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ ระยะเวลาทำงาน และสถานภาพการจ้างงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) วิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไพรซ์เนียไทย พบว่า อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. สรุป

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี พบว่า องค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ผลตอบแทนที่ยุติธรรม ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าในอาชีพ สังคมสัมพันธ์ การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ความอิสระในการทำงาน และความภูมิใจในองค์กร ทั้งนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันอาจมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลตามแนวทางวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยกำหนดขั้นตอนและระเบียบวิธีวิจัยอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี ที่ปฏิบัติงาน ณ เลขที่ 7 ถนนปทุมธานี-ลาดหลุมแก้ว ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี รวมทั้งสิ้น 731 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 17 มีนาคม 2568) นำมาคำนวณกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ได้จำนวน 260 คน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (Check List) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ (ชาย / หญิง) อายุ (น้อยกว่า 25 ปี, 25-35 ปี, 36-45 ปี, 46-55 ปี, 56-60 ปี) ระดับการศึกษา (ต่ำกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี, สูงกว่าปริญญาตรี) ตำแหน่งงาน (ข้าราชการ, พนักงานของรัฐ/พนักงานราชการ, ลูกจ้าง) และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่ำกว่า 10,000 บาท ถึง มากกว่า 30,000 บาท)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยคำถาม 40 ข้อ เป็นแบบ มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 8 ด้าน ๆ ละ 5 ข้อ ได้แก่ด้าน ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สถานที่ทำงานปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าในอาชีพ สังคมสัมพันธ์ การบริหารที่เป็นธรรม สมดุลชีวิตและการทำงาน และความภูมิใจในองค์กร โดยมีการวัดระดับข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็น 5 ระดับคะแนน ได้แก่ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = ต่ำ และ 1 = ต่ำมาก แล้วจึงกำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยเป็นช่วงค่าคะแนนดังนี้ 4.21 – 5.00 = ระดับมากที่สุด 3.41–4.20 = ระดับมาก 2.61–3.40 = ระดับปานกลาง 1.81–2.60 = ระดับต่ำ และ 1.00 – 1.80 =

ระดับต่ำมาก โดยคะแนนมีช่วงพิสัย 4 หน่วย (5–1)/5 และมีความห่างเท่ากันในแต่ละระดับ คือ 0.8 คะแนน

ส่วนที่ 3 คำถามปลายเปิด 1 ข้อให้แสดงความคิดเห็นในการเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดคำถามตามวัตถุประสงค์ แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน จากนั้นจัดทำแบบร่างและส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและ วิเคราะห์ค่า IOC ซึ่งได้ค่าเฉลี่ย 0.985 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด (0.67–1.00) (สมนึก ภัททิยนิ, 2549) จากนั้นปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างนำร่อง 30 คนที่มี ลักษณะใกล้เคียงกลุ่มเป้าหมายจริง ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่า สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัต (Cronbach's Alpha) ซึ่งควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) แบบสอบถามฉบับนี้ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.814 แสดงว่าแบบสอบถามมีความ เชื่อถือได้

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง และขอ หนังสือจากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลปทุมธานี ในการแจกแบบสอบถามแก่บุคลากร โดยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วย ตนเอง ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดสัดส่วนจำแนกกลุ่มเป็นข้าราชการ พนักงานของรัฐ/ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน และทำการบันทึกข้อมูลเพื่อประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม พร้อมเข้ารหัสและประมวลผลข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติดังนี้

1. ความถี่(Frequency) และร้อยละ(Percentage) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อ วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี

3. ทำการทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ t-test สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม (เช่น เพศ) และใช้ One-way ANOVA (F-test) สำหรับตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม (เช่น อายุ ระดับการศึกษา ฯลฯ) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะดำเนินการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) เพื่อระบุว่ากลุ่มใดแตกต่างกันอย่างชัดเจน

4. เพื่อความเข้าใจ คณะผู้ศึกษาจึงใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ Y = คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาสารคาม X_1 = ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ X_2 = ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ X_3 = ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน X_4 = ด้านความก้าวหน้า X_5 = ด้านสังคมสัมพันธ์ X_6 = ด้านลักษณะการบริหารงาน X_7 = ด้านภาระอิสระจากงาน X_8 = ด้านความภูมิใจในองค์กร

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของฮูสและคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (74.1%) อายุระหว่าง 36–45 ปี (39.1%) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (53.2%) มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ (87.2%) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท (27.3%) และมีประสบการณ์ทำงาน 3–5 ปี (55.8%) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี พบว่าบุคลากรของโรงพยาบาลปทุมธานี โดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านภาระอิสระจากงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความก้าวหน้า ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอและด้านสังคมสัมพันธ์ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่า เบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	ลำดับ
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและ เพียงพอ	3.94	0.391	มาก	7
2. ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	4.06	0.262	มาก	6
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน	4.33	0.367	มากที่สุด	3
4. ด้านความก้าวหน้า	4.15	0.357	มาก	5
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	3.81	0.364	มาก	8
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	4.35	0.319	มากที่สุด	2
7. ด้านภาระอิสระจากงาน	4.37	0.345	มากที่สุด	1
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	4.22	0.373	มากที่สุด	4
รวมเฉลี่ย	4.15	0.123	มาก	

2. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานีพบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลปทุมธานีที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ($t = 0.098$, Sig. = 0.991) ดังนั้น จึงไม่ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานีจำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลปทุมธานี (ด้าน)	เพศ				t	Sig.
	ชาย (70 คน)		หญิง (190 คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.91	.376	3.95	.396	-.806	.412
2. สถานที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	4.08	.247	4.05	.267	.754	.719
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.36	.348	4.32	.374	.808	.246
4. ความก้าวหน้า	4.13	.332	4.15	.366	-.556	.320
5. สังคมสัมพันธ์	3.81	.382	3.81	.359	.156	.385
6. ลักษณะการบริหารงาน	4.36	.311	4.35	.322	.178	.492
7. ภาระอิสระจากงาน	4.39	.362	4.36	.339	.607	.885
8. ความภูมิใจในองค์กร	4.20	.342	4.23	.384	-.553	.228
รวม	4.15	.122	4.15	.123	.098	.991

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี จำแนกตามอายุ

พบว่า โดยรวมแล้ว บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 1.966$, $Sig. = 0.100$) จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญใน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($F = 2.582$, $Sig. = 0.037$) และด้านภาระอิสระจากงาน ($F = 2.808$, $Sig. = 0.026$) จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี, 25-35 ปี, 36-45 ปี และ 46-55 ปี มีคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มอายุ 56-60 ปี บุคลากรอายุต่ำกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตด้านภาระอิสระจากงานสูงกว่ากลุ่มอายุ 25-35 ปี และ 56-60 ปี ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี จำแนกตามอายุ

Y	น้อยกว่า 25 ปี		25 – 35 ปี		36 – 45 ปี		46 – 55 ปี		56 – 60 ปี		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
X ₁	3.80	0.49	3.90	0.41	3.97	0.36	4.00	0.35	3.80	0.43	1.443	.220
X ₂	4.01	0.14	4.02	0.24	4.08	0.30	4.06	0.23	4.06	0.20	.741	.564
X ₃	4.38	0.34	4.30	0.38	4.31	0.35	4.36	0.33	4.76	0.32	2.582*	.037
X ₄	4.18	0.35	4.15	0.34	4.13	0.32	4.16	0.45	4.06	0.41	.167	.955
X ₅	3.67	0.52	3.77	0.33	3.83	0.35	3.84	0.41	3.76	0.23	.963	.428
X ₆	4.41	0.29	4.35	0.32	4.34	0.30	4.36	0.35	4.26	0.27	.254	.907
X ₇	4.54	0.26	4.30	0.36	4.42	0.31	4.35	0.37	4.23	0.19	2.808*	.026
X ₈	4.54	0.26	4.30	0.36	4.42	0.31	4.35	0.37	4.23	0.19	1.313	.265
รวม	4.12	0.15	4.12	0.12	4.16	0.11	4.17	0.11	4.16	0.15	1.966	1.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี
จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าบุคลากรระดับการศึกษาต่างกัันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ไม่แตกต่างกัน (F=0.162, Sig.= 0.851) และรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตาม
สมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้าน)	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
X ₁	3.94	.38	3.97	.38	3.88	.39	1.437	.239
X ₂	4.09	.24	4.06	.27	4.03	.24	1.041	.354
X ₃	4.36	.38	4.28	.36	4.39	.36	2.049	.054
X ₄	4.07	.38	4.14	.34	4.19	.35	1.745	.176
X ₅	3.80	.38	3.81	.34	3.78	.39	.224	.799
X ₆	4.40	.33	4.34	.31	4.33	.31	.927	.397
X ₇	4.30	.41	4.39	.31	4.35	.34	1.575	.209
X ₈	4.20	.38	4.23	.34	4.21	.41	.154	.857

รวม	4.15	.13	4.16	.11	4.14	.12	.162	.851
-----	------	-----	------	-----	------	-----	------	------

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานีจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ($F = 2.062$; $Sig. = 0.129$) ดังนั้น จึงไม่ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มากกว่าตำแหน่งลูกจ้าง และบุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานของรัฐ/พนักงาน มีความคิดเห็น ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมากกว่า ตำแหน่งลูกจ้าง ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี จำแนกตามตำแหน่ง

คุณภาพชีวิตการทำงาน (ด้าน)	ข้าราชการ		พนักงานของรัฐ/พนักงาน		ลูกจ้าง		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
X ₁	3.94	.39	3.91	.41	4.07	.21	.544	.581
X ₂	4.05	.26	4.08	.23	4.00	.30	.309	.735
X ₃	4.35	.35	4.32	.38	3.85	.47	7.355*	.001
X ₄	4.16	.36	4.09	.32	4.05	.33	.711	.492
X ₅	3.81	.35	3.70	.45	3.98	.39	2.214	.111
X ₆	4.35	.31	4.34	.32	4.35	.36	.028	.973
X ₇	4.38	.34	4.33	.36	4.27	.28	.509	.602
X ₈	4.23	.37	4.17	.38	4.25	.38	.306	.737
รวม	4.16	.12	4.12	.13	4.10	.10	2.062	.129

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานีตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 1.886$, $Sig. = .097$) จึงไม่รับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม เมื่อตรวจสอบเป็นรายด้านในโรงพยาบาลมหาสารคาม พบว่า ด้าน "ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ" และ "การพัฒนาศักยภาพของ

ผู้ปฏิบัติงาน" มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 การวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 21,001 – 25,000 บาท มีความคิดเห็นค่าตอบแทนยุติธรรมและเพียงพอ มากกว่ากลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท, 10,001 – 15,000 บาท, 25,001 – 30,000 บาท และมากกว่า 30,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 55,000 บาท มีความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนยุติธรรมน้อยกว่ากลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 21,001 – 25,000 บาท และกลุ่มบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาทมีความคิดเห็นด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท และต่ำกว่า 10,000 บาท ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

Y	ต่ำกว่า 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		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
X ₁	3.94	.37	3.84	.43	4.05	.34	4.14	.28	3.91	.39	3.91	.39	2.805*	.017
X ₂	4.01	.23	4.09	.21	4.02	.28	4.16	.35	4.03	.24	4.07	.27	1.570	.168
X ₃	4.21	.36	4.46	.32	4.13	.35	4.34	.37	4.45	.39	4.35	.32	6.731*	.000
X ₄	4.08	.28	4.19	.39	4.13	.42	4.11	.40	4.16	.35	4.17	.31	.691	.630
X ₅	3.82	.40	3.79	.36	3.86	.34	3.81	.32	3.73	.32	3.82	.38	.757	.581
X ₆	4.29	.27	4.30	.37	4.46	.28	4.37	.35	4.36	.33	4.34	.28	1.688	.137
X ₇	4.38	.395	4.33	.35	4.44	.21	4.37	.33	4.35	.42	4.35	.32	.707	.619
X ₈	4.22	.39	4.21	.37	4.31	.28	4.33	.39	4.14	.42	4.19	.36	1.329	.252
รวม	4.12	.11	4.15	.12	4.18	.10	4.20	.10	4.14	.14	4.14	.12	1.886	.097

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานีจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน โดยรวมแล้วมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานวิจัยที่ตั้งไว้

3. แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี
บุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะ 4 ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ภาระงานที่เหมาะสม การบริหารงานที่ดี การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และความภูมิใจในองค์กร ส่วนอีก 4 ด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่

ความก้าวหน้าในงาน ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร แม้คุณภาพชีวิตในการทำงานจะอยู่ในระดับดีมาก แต่เพื่อยกระดับและรักษาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ควรเน้นพัฒนาในด้านที่ยังไม่ถึงระดับมากที่สุด ดังนี้ ด้าน ความปลอดภัยในสถานที่ทำงานควรปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทาง และส่งเสริมสุขภาวะในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอควรเพิ่มแรงจูงใจผ่านระบบรางวัลที่เหมาะสม และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรควรพัฒนาระบบสื่อสารภายในองค์กร

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี มีประเด็นข้อค้นพบที่สำคัญนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ผลจากการวิจัย วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ทั้งในด้านสวัสดิการ ความสัมพันธ์ในองค์กร การมีส่วนร่วม และความมั่นคงในงาน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิภา หวัน แหละ (2558) ซึ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่ก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากเช่นกัน โดยเฉพาะด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ซึ่งอาจสะท้อนถึงแรงจูงใจเชิงจิตใจและความภาคภูมิใจในหน้าที่ของบุคลากร อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาของวิภาพบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนต่ำสุดคือ การเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งอาจเป็นข้อบ่งชี้ว่ายังมีพื้นที่ในการปรับปรุงด้านการพัฒนาบุคลากร ในทางตรงกันข้าม ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอิศรา พุ่มไทย (2563) ซึ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจสะท้อนถึงความแตกต่างของประเภทงาน ลักษณะองค์กร และระดับของทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงาน

นอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องกับการศึกษาของเอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ที่ศึกษาพนักงานในบริษัทเอกชน พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น รายได้ และตำแหน่ง มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ และคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งบ่งชี้ว่าองค์กรที่สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ดีจะมีโอกาสรักษาพนักงานและสร้างความผูกพันได้มากขึ้น

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า บริบทขององค์กร ประเภทของงาน และกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ โดยองค์กรในภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพ เช่น โรงพยาบาล อาจมีระบบสวัสดิการ และความภาคภูมิใจในงานที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในมิติต่าง ๆ ได้ดีกว่าองค์กรประเภทอื่น ข้อค้นพบนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานในบริบทอื่น ๆ ต่อไป

ผลจากการวิจัย วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในหลายมิติ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกมิติ ย่อมสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้มิได้เป็นตัวแปรที่ส่งผลโดยตรงต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรแห่งนี้

ผลการเปรียบเทียบตามเพศ พบว่า บุคลากรทั้งชายและหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิภา หวันแหละ (2558) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่ ซึ่งอาจสะท้อนถึงแนวทางการจัดการที่เท่าเทียมกันในเรื่องสิทธิและโอกาสของบุคลากรโดยไม่จำแนกเพศ ในด้านอายุ ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานเช่นกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ อรورا กล้าหาญ (2564) ซึ่งศึกษาในพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่าความแตกต่างด้านอายุ เพศ และอายุงาน ไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยอาจตีความได้ว่า ปัจจัยทางวัยมิได้มีผลต่อการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิต หากแต่องค์กรมีการจัดระบบสนับสนุนที่เท่าเทียมกันในทุกช่วงวัย ในประเด็นด้านระดับการศึกษา

การศึกษานี้พบว่า ไม่ส่งผลต่อความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรพันธ์ ยั่งยืน (2563) ที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอาหารขบเคี้ยว โดยอาจแปลความได้ว่า ในบริบทขององค์กรที่มีระบบการจัดการชัดเจน บทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนในแต่ละระดับ อาจช่วยลดความแตกต่างที่เกิดจากระดับการศึกษา สำหรับการเปรียบเทียบตามตำแหน่งงาน ก็ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ที่ศึกษาบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ตำแหน่ง ระดับการศึกษารายได้ และระยะเวลาทำงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม อาจเป็นเพราะองค์กรมีระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตที่มีมาตรฐานเดียวกันในทุกตำแหน่ง อย่างไรก็ตาม การเปรียบเทียบตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ไม่มีความแตกต่างในคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้อง กับผลการศึกษาของ นวรัตน์ เพชรพรหม (2562) ที่พบว่า รายได้ต่อเดือนมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ความไม่สอดคล้องนี้อาจเกิดจากความแตกต่างในลักษณะขององค์กรและระบบค่าตอบแทน กล่าวคือ ในบริบทของโรงพยาบาลซึ่งมักเป็นหน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ อาจมีระบบสวัสดิการที่เอื้อให้พนักงานทุกระดับได้รับการดูแลที่เหมาะสม ส่งผลให้ความแตกต่างด้านรายได้ไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกไม่เป็นธรรมในที่ทำงาน

โดยสรุป การที่ปัจจัยส่วนบุคคลต่าง ๆ ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี อาจชี้ให้เห็นว่า องค์กรมีระบบสนับสนุนภายในที่เท่าเทียมและทั่วถึง ทำให้ความรู้สึกในการมีคุณภาพชีวิตที่ดีไม่จำกัดเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ซึ่งถือเป็นแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสมในการสร้างความเสมอภาคและความพึงพอใจในที่ทำงาน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี” พบว่าบุคลากรของโรงพยาบาลปทุมธานีโดยรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาถึงความต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปทุมธานี

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรมีการส่งเสริมและธำรงรักษาองค์ประกอบทั้งแปดของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่อยู่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง

2. ควรส่งเสริมและรักษาพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการพัฒนาและปรับปรุงมิติที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมในแต่ละด้าน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

ข้อเสนอแนะการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น โรงพยาบาลเอกชนว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล เช่น ความรู้สึกที่ดีต่องาน การได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่รับผิดชอบสูงขึ้น บรรยากาศการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

ทัศนีย์ ขาดีไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ธีรพันธ์ ยั่งยืน. (2563). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของธุรกิจอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว. ใน *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

นวรรตน์ เพชรพรหม (2562). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไพรซ์มีย์ไทย จำกัด. ใน *การค้นคว้าอิสระ สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์: ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแปไทย จำกัด*. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- โรงพยาบาลปทุมธานี. (2568). *บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข โรงพยาบาลปทุมธานี*.
จาก <http://gishealth.moph.go.th/healthmap/infopersonal4.php?maincode=10687&id=>
- วิภา หวันแหละ. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. ใน สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สกุลไทย. (2542). *คุณภาพชีวิต*. *วารสารสกุลไทย*, 5 (2346), 1-2.
- สมนึก ภัททิยนิ. (2549). *การวัดผลการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กาสสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- อิสรา พุ่มไทย. (2563). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร*. ใน *วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน)*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- อรรธา กล้าหาญ. (2564). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Delamotte, Yves and Takezawa, Shin-ichi .(1984). *Quality of working life in international perspective*. Geneva : International Labour Office.
- Huse, E.F. and Thomas G. Cummings. (1980). *Organization development and change*. (2nd ed.). St. Paul: West Publishing Company. (1985). *Organization development and change*. (3rd ed.). Minnesota: West Publishing.
- Skrovan, D.J. (1983). *Quality of Work Life: Perspective for Business and the Public Sector*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory analysis* (3rd ed). Singapore: Times Printers.