

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุทุมทอง

อำเภออุทุมทอง จังหวัดสุพรรณบุรี

เบญจรงค์ อัจจงหาญ

สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

QUALITY OF WORK LIFE OF PERSONAL IN U-THONG HOSPITAL

U-THONG DISTRICT, SUPHANBURI PROVINCE

Benjarong Arjkonghan

Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand

E-mail: kittakornju@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุทุมทอง อำเภออุทุมทอง จังหวัดสุพรรณบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุทุมทอง อำเภออุทุมทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และรายได้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของโรงพยาบาลอุทุมทอง อำเภออุทุมทอง จังหวัดสุพรรณบุรี รวม 468 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างข้อมูล โดยใช้วิธีการเปิดตารางคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgen, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 214 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเชิงสำรวจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-40 มากที่สุด จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 93.0 มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 11-20 ปีมากที่สุด จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 74.8 ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,000-25,000 บาท มากที่สุด จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 88.3

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุทุมทอง อำเภออุทุมทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, S.D.=.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D.=.40) รองลงมา ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$

3.98, S.D.=.40) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =2.91, S.D. =.45) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภอยู่งทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และ รายได้ ที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน โรงพยาบาลอุ้มทอง

Abstract

The objectives of this research were to study the level of the quality of work life of personal in U-Thong Hospital, U-Thong district, Suphanburi province, and compare the quality of work life of personal in U-Thong Hospital, U-Thong district, Suphanburi province classified by personal factors as gender, age, education level, work experience, and income. The populations of this research were 468 persons who were personnel of U-Thong Hospital, U-Thong district, Suphanburi province. The sample size was obtained by Krejcie & Morgan' table, 1970. The sample were 214 respondents and were selected by purposive sampling. The tool for data collecting was a questionnaire by surveying. The data were analyzed by frequency, mean, standard deviation, and hypotheses test by t-test, F-test.

The research findings were as follows:

1) The personal data of the respondents revealed that the most were females 116 persons or 54.2 %, age between 20-40 years old 125 persons or 58.4 %, education level at undergraduate 199 persons or 937.0 %, work experience between 11-20 years 160 persons or 74.8 %, and income between 15,000-25,000 baht 189 persons or 88.3 %.

2) The level of the quality of work life of personal in U-Thong Hospital, U-Thong district, Suphanburi province, were, overall at a high level ($\bar{x}$ = 3.49, S.D.=.15) Considering each aspect individually revealed that the highest mean was the hygiene and safety environment at a high level ($\bar{x}$ = 4.04, S.D.=.40), followed by the relevant to social benefits at a high level ($\bar{x}$ = 3.98, S.D.=.40), and the least was the democracy in organization at a moderate level ($\bar{x}$ = 2.91, S.D.=.45), respectively.

3) The comparisons of the quality of work life of personal in U-Thong Hospital, U-Thong district, Suphanburi province classified by personal factors as gender, age, education level, work experience, and income were found to have no difference in the level of the quality of work life of personal.

Keywords: Quality of Work Life of Personal, U-Thong Hospital

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนหรือบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อการบริหารองค์กร การบริหารงานขององค์กรจะประสบผลสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กร ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ มีการร่วมมือร่วมใจมีความสามัคคี และมุ่งสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน งานนั้นก็จะสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ดังนั้นในการบริหารบุคคล ผู้บริหารต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร บทบาทที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของผู้บริหารที่จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูง ผู้บริหารต้องมีหลักการจูงใจที่ดีประเด็นหนึ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจก็คือ คุณภาพชีวิต ของคนในองค์กร หรือเรียกว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (พีรพัทธ์ คงศรีโรจน์, 2556: 1)

นักวิชาการส่วนใหญ่ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานไว้มีความหมายคือ คุณภาพการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและมีสุขภาพจิตที่ดีที่แต่ละบุคคลได้รับประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพชีวิต หมายถึง วิธีการที่องค์กรนำมาใช้เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเพิ่มคุณค่าในงานให้บุคลากรเห็นว่า งานที่ตนรับผิดชอบเป็นงานที่สำคัญ เพราะมีส่วนช่วยสร้างประสิทธิภาพให้แก่ทีมงานและตระหนักว่างานที่ทำมีความหมายต่อองค์กร ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่นักศึกษาควรรู้ว่าอย่างลึกซึ้ง เพราะอาจเป็นกุญแจสำคัญที่จะไขไปสู่เป้าหมายรวมของทฤษฎีองค์การต่างๆ นั่นก็คือ ประสิทธิภาพขององค์กรนั่นเอง เนื่องจากในอดีตที่ผ่านมาจนกระทั่งในปัจจุบัน ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้คิดค้นทฤษฎีองค์การต่างๆ มากมาย ทั้งนี้ต่างก็มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน คือ เพื่อให้้องการนั้นๆมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพของ้องการสามารถจะพิจารณาได้ 3 ระดับด้วยกัน คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์การ โดยที่ทั้ง 3 ระดับ จะต้องมีการพัฒนาแบบบูรณาการผสมผสานกันไปจึงจะเกิดประสิทธิผลสูงสุด คัมมิงส์และวอร์เลย์ (Cummings & Worley, 1997 อ้างถึงในอมรรัตน์ อ่อนนุช, 2546)

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์ กับการบริหารทรัพยากรของ้องการต่าง ๆ เป็นอย่างมาก เช่น การบริหารเงินเดือน การพัฒนาโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน สวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ความปลอดภัยในการทำงาน การมีพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของพนักงานใน้องการ แต่ยังส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานอีกด้วย (Mc Hugh, 1999 อ้างถึงใน มาลินี ธรรมบุตร, 2550) การสร้างสังคมให้เป็น

สังคมที่พึงปรารถนา จะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพทุกด้านของคน ให้เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณธรรม มีสุขภาพอนามัยดี คุณภาพชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ส่งเสริมความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติ ให้รู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคม มีความสามารถพร้อมที่จะปรับตัวได้อย่างเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกการบริหารงานบุคคลขององค์กรจึงเป็นบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นผู้มีศักยภาพและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คนมีขวัญกำลังใจที่ดี มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนเองให้เต็มความสามารถสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (จุฑาภรณ์ อู่ทรัพย์, 2556: 1)

โรงพยาบาลอุ้มทอง เป็นโรงพยาบาลระดับอำเภอ ตั้งอยู่ที่ 220 หมู่ 15 ถนนมาลัยแมน ตำบลจรเข้มสามพัน อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นโรงพยาบาลชุมชนระดับแม่ข่าย (M 2) สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ขนาด 150 เตียง มีวิสัยทัศน์ “โรงพยาบาลชุมชนแม่ข่ายที่เป็นเลิศด้านบริการสุขภาพแบบผสมผสานระดับประเทศในปี 2563” มีพันธกิจในการ ให้บริการสุขภาพแบบบูรณาการ ตามศักยภาพโรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย ผสมผสานการแพทย์แผนไทย เพื่อการบริการสุขภาพแบบครบวงจร ร่วมมือกับเครือข่ายในการบริหารจัดการระบบสุขภาพชุมชนแบบยั่งยืน บริหารจัดการองค์กรโดยใช้หลัก ธรรมภิบาลและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมสนับสนุน การวิจัยด้านสุขภาพ และประยุกต์ใช้ตามบริบท และ เสริมสร้างศักยภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีเป้าประสงค์ เป็นเครือข่ายบริการสุขภาพมีคุณภาพ ภาควิชาเครือข่ายเข้มแข็งและยั่งยืน ประชาชน มีสุขภาพระบบบริการสุขภาพได้มาตรฐาน ส่งเสริมการดูแลสุขภาพด้วยการแพทย์แบบผสมผสาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและภาคประชาชน พัฒนาระบบเฝ้าระวังและตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการด้านการเงินการคลัง บริหารทรัพยากรโดยใช้หลักธรรมาภิบาล บริหารจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อสุขภาพ พัฒนาเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศเสริมสร้างศักยภาพด้านการวิจัย และนวัตกรรม และบริหารทรัพยากรบุคคลและเครือข่ายบริการ นอกจากนี้โรงพยาบาลได้รับรางวัลรองชนะเลิศ อันดับ 2 การประกวดนวัตกรรม รพ.สต.ดีเด่น ระดับจังหวัดในปี 2556 (โรงพยาบาลอุ้มทอง, 2560)

จากบทบาทหน้าที่ การกิจและรางวัลที่ได้รับดังกล่าวจะเห็นว่าบุคลากรในโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรีควรที่จะได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่สำคัญให้บรรลุเป้าหมาย อีกทั้งเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร เพราะคุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญต่อระดับความพึงพอใจหรือความสุข และไม่อาจปฏิเสธได้ว่าด้านการงานเป็นด้านสำคัญหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตเช่นเดียวกับด้านสังคม ครอบครัว สิ่งแวดล้อม ความพึงพอใจในชีวิต และอื่นๆ อีกหลากหลายด้าน เนื่องจากชีวิตการทำงานมีช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาส่วนตัวที่คาบเกี่ยวกันการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างเสริมให้บุคคลทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลต่อกระบวนการปฏิบัติงาน และเป็นหัวใจในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรีเพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษา มาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างเสริมให้บุคลากรของโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรีมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภ่อู้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภ่อู้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

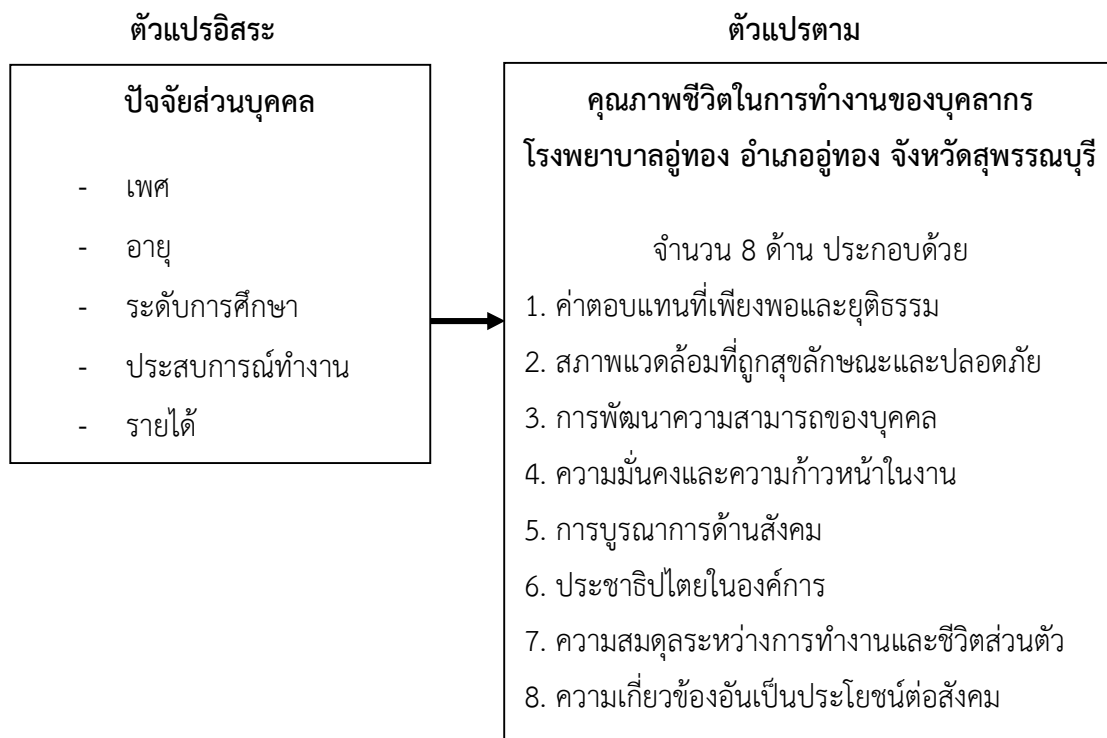
1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภ่อู้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภ่อู้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรีแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้บุคลากรของโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภ่อู้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วยบุคลากรทางการแพทย์ พยาบาลเทคนิคและพยาบาลวิชาชีพ ข้าราชการและพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานกระทรวง รวมทั้งสิ้น จำนวน 468 คน (โรงพยาบาลอุ้มทอง, 2560)
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภ่อู้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรีมีรายละเอียดดังต่อไปนี้
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาประเภทบุคลากร รายได้ และประสบการณ์ทำงาน
 - 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภ่อู้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่ มกราคม 2561 ถึง สิงหาคม 2561
4. ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยใช้พื้นที่ของโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภ่อู้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรีเป็นพื้นที่ในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยได้นำแนวคิดของ ริชาร์ด อี. วอลตัน (Richard E. Walton, 1973), คาซิโอ (Casio, 1998), เชอเมอร์ฮอน (Shermerhon, 1996) และเฮิร์ซเบิร์กและคนอื่นๆ (Herzberg F. et. al, 1990) มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังต่อไปนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภอยู้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี
2. สามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดเป็นแนวทางในการวางแผนสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภอยู้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อให้บุคลากรของโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภอยู้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ประชากรเป็น บุคลากรของโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภ่อูทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 468 คน (โรงพยาบาลอุ้มทอง, 2560)

2. กลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างจากบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภ่อูทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 468 คน นำมากำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้วิธีการเปิดตารางคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Eayle W. Morgan, 1970 อ้างใน ธีรวิทย์ เอกะกุล, 2543) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ ร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน (Errors) ไม่เกิน ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ดังนั้น ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นจำนวน 214 คน

ต่อมาผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็นแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เป็นแบบสัดส่วนแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 6 กลุ่มตามประเภทของบุคลากร จากนั้นคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจาก 6 ประเภทบุคลากรตามสัดส่วนของจำนวนประชากร ให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามเกณฑ์ที่กำหนดดังแสดงรายละเอียดในตาราง

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	ประเภทบุคลากร	จำนวน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
1	บุคลากรทางการแพทย์	44	20
2	พยาบาลเทคนิคและพยาบาลวิชาชีพ	120	55
3	ข้าราชการและพนักงานราชการ	38	17
4	ลูกจ้างประจำ	22	10
5	ลูกจ้างชั่วคราว	98	45
6	พนักงานกระทรวง	146	67
รวมจำนวนทั้งสิ้น		468	214

ที่มา: โรงพยาบาลอุ้มทอง, 2560.

เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างครบตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ได้จำนวนครบถ้วนสมบูรณ์ต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภ่อูทอง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถาม

เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล อุ้มอู่ทอง อำเภ่อู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย 8 ด้าน จำนวน 28 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามหลักของลิเคิร์ต (Likert Scale's; Likert, 1961, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 103) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 5. การบูรณาการด้านสังคม | จำนวน 3 ข้อ |
| 6. ประชาธิปไตยในองค์กร | จำนวน 3 ข้อ |
| 7. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว | จำนวน 4 ข้อ |
| 8. ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม | จำนวน 3 ข้อ |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มอู่ทอง อำเภ่อู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ลักษณะของคำถามเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended Question) ให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น

การรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลอุ้มอู่ทอง อำเภ่อู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับบุคลากรของโรงพยาบาลอุ้มอู่ทอง อำเภ่อู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ตั้งแต่วันที่ 1-10 สิงหาคม 2561
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตอบเสร็จเรียบร้อยแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ แล้วนำมาลงบันทึกหาคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละรายเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามจำนวน 214 ชุด จากผู้ตอบแบบสอบถามคืนมาแล้วครบถ้วน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) ผู้วิจัยใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 2.1) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการ ของครอนบาช (Cronbach, 1990) และ 2.2) การหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) โดยใช้สูตรการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Objective Congruency)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานหรือสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ผู้วิจัยใช้สถิติวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และทดสอบสมมติฐานของการวิจัยโดยใช้สถิติค่า t-test (Independent Samples) ทำการเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ F-test (One-way ANOVA) สำหรับการเปรียบเทียบ 2 กลุ่มขึ้นไป ถ้าพบค่าความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Sheffe's Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 116 คน คิดเป็น ร้อยละ 54.2 รองลงมา เป็นเพศชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 ตามลำดับ

2. อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง 20-40 มากที่สุด จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 รองลงมา มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป จำนวน 77 คน คิดเป็น ร้อยละ 36.0 และมีอายุไม่เกิน 20 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

3. ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 93.0 รองลงมา การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 และมีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

4. ประสบการณ์ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 11-20 ปี มากที่สุด จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 97.2 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1-10 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็น ร้อยละ 22.4 และมีประสบการณ์มากกว่า 21 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

5. รายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,000-25,000 บาท มากที่สุด จำนวน 189 คน คิดเป็น ร้อยละ 88.3 รองลงมา มีรายได้มากกว่า 25,000 บาทขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และมีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล อุ้มทอง อำเภ่อู้อทอง จังหวัดสุพรรณบุรี มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ภาพรวม ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภ่อู้อทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.49$, $S.D.=.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับมาก ตามลำดับ และพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ตามลำดับ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.04$, $S.D.=.40$) รองลงมาได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.98$, $S.D.=.40$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.91$, $S.D.=.45$) ตามลำดับ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภ่อู้อทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.65$, $S.D.=.31$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ ค่าตอบแทนเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.83$, $S.D.=.66$) รองลงมาได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทนมีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.74$, $S.D.=.64$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.33$, $S.D.=.61$) ตามลำดับ

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภ่อู้อทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.04$, $S.D.=.40$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ มีความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.11$, $S.D.=.68$) รองลงมาได้แก่ สถานที่ทำงานมีความสะอาด ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.06$, $S.D.=.70$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มีการป้องกันอุบัติเหตุและวินาศภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.94$, $S.D.=.40$) ตามลำดับ

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มอ่องทอง อำเภ่อู้อทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, $S.D.=.33$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ มอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, $S.D. =.64$) รองลงมาได้แก่ มีการติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, $S.D.=.68$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมดูงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.26$, $S.D.=.55$) ตามลำดับ

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มอ่องทอง อำเภ่อู้อทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, $S.D.=.32$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =4.11$, $S.D.=.68$) รองลงมาได้แก่ โอกาสได้รับการเตรียมความรู้และทักษะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, $S.D.=.71$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.20$, $S.D.=.56$) ตามลำดับ

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มอ่องทอง อำเภ่อู้อทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, $S.D.=.41$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ ได้รับความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, $S.D.=.56$) รองลงมาได้แก่ มีการประสานงานและมีความสัมพันธ์ที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$, $S.D.=.64$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ หน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.20$, $S.D.=.56$) ตามลำดับ

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มอ่องทอง อำเภ่อู้อทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านประชาธิปไตยในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$, $S.D.=.45$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$, $S.D.=.69$) รองลงมาได้แก่ ในองค์กรมีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$, $S.D.=.66$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ บุคลากรในองค์กรยินดียินดีรับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.79$, $S.D.=.64$) ตามลำดับ

7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มอ่องทอง อำเภ่อู้อทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, $S.D.=.38$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$, $S.D.=.64$) รองลงมา ได้แก่ มีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ และปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D.=.91) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ . มีเวลาสำหรับพักผ่อน/ผ่อนคลาย ความตึงเครียด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.48$, S.D.=.50) ตามลำดับ

8. ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มอ่อง อำเภ่อู้ออง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D.=.40) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ มีโอกาสช่วยเหลือหรือให้บริการแก่สังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D.=.60) รองลงมาได้แก่ มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับชุมชนหรือสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. =.66) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มีส่วนร่วมรณรงค์ส่งเสริมการพัฒนาชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. =.66) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มอ่อง อำเภ่อู้ออง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1. ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มอ่อง อำเภ่อู้ออง จังหวัดสุพรรณบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มอ่อง อำเภ่อู้ออง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อายุ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่าง

3. ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มอ่อง อำเภ่อู้ออง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษา โดยภาพรวมและ รายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มอ่อง อำเภ่อู้ออง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ประสบการณ์ที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

5. ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มอ่อง อำเภ่อู้ออง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รายได้ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มอ่อง อำเภ่อู้ออง จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, S.D.=.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและ

ความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับมาก ตามลำดับ และพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตย ในองค์การ ตามลำดับ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภอยู่งทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.04$, $S.D.=.40$) รองลงมาได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.98$, $S.D.=.40$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.91$, $S.D.=.45$) ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1973) ที่กล่าวว่า หากบุคคลมีลักษณะการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้ทำงานที่รับผิดชอบต่อการทำให้สังคมของชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ เกิดความสะดวกสบายหรือได้รับการพัฒนาไปในทางที่ดี ก็จะช่วยให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยเช่นกัน เพราะบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั่นเอง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภอยู่งทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.49$, $S.D.=.15$) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภอยู่งทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.04$, $S.D.=.40$) รองลงมาได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.98$, $S.D.=.40$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.91$, $S.D.=.45$) ตามลำดับ สอดคล้องกับมนสิชา อนุกุล (2553); ศิริส ยศปัญญา (2556); ไพรัช คงศรีโรจน์ (2556) และ สิริพรรณ เมฆวิสัย (2557) ที่พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนใหญ่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภอยู่งทอง จังหวัดสุพรรณบุรีมีค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และความมั่นคงก้าวหน้าของบุคลากรในการทำงานเป็นอันดับต้นๆ และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เวอร์เธอร์ (Werther, 1996) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีความจำเป็นเพื่อรักษาและค้ำจุนงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนเทียบเท่าผลผลิตหรือผลสำเร็จของงาน เนื่องจากค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการครองชีพ คนทุกคนต้องมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามสถานะทางสังคมของแต่ละคน การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม จะสร้างความมั่นคงให้กับองค์กร สร้างขวัญในการทำงานให้กับบุคลากร หากบุคลากรเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่ยุติธรรมและไม่เหมาะสม ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ อัมสเตอร์ (Umstol, 1984) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสำคัญ เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลไปถึงความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งยังส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของการทำงานอีกด้วย

การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภอยู่งทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และรายได้ ที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพรรณ เมฆวิสัย (2557) ที่พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมี ระดับคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวงเดือน เล้า วัฒนภิญโญ และคนอื่น ๆ (2552) ที่ พบว่า พยาบาลมี อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยาบาลมีสถานภาพ ตำแหน่ง และความก้าวหน้า ความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนเพิ่มหรือรักษาระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ให้อยู่ในระดับมาก-มากที่สุดต่อไป

2) สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการกำหนดนโยบาย โครงการหรือกิจกรรมในการพัฒนาความสามารถของบุคคล รักษาความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เสริมสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และเสริมสร้างประชาธิปไตยในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

3) โรงพยาบาลอุ้มทอง ควรรักษาระดับสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และมีส่วนร่วมบูรณาการความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเพิ่มมากยิ่งขึ้น ทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร ทั้งระดับตนเอง ระดับองค์กรและอื่นๆ

2) ควรจะศึกษาด้วยวิธีการเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อค้นหาสภาพและความต้องการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทองได้ถูกต้องตรงครบถ้วนทุกประเด็นมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จุฑาภรณ์ อุททรัพย์. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท โออิชิ เทรตติ้ง จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

พิรพัทธ์ คงศรีโรจน์. (2556). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการคณะทำงานประสานการจัดการที่ดินของกองทัพบก*. (ภาคินพนธ์ส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเพื่อความมั่นคง บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).

- มนสิชา อนุกุล. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (ฉบับพิมพ์อัดสำเนา).
- มาลินี ธรรมบุตร. (2550). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- โรงพยาบาลอุ้มทอง. (2560). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2559*. สุพรรณบุรี: โรงพยาบาลอุ้มทอง
- วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ และคนอื่น ๆ. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี*. เพชรบุรี: งานห้องผู้ป่วยหนักศัลยกรรม กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี.
- ศิริส ยศปัญญา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรประจำภาควิชาภายใต้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี*. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตร ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สิริพรรณ เมฆวิไลย. (2557). *การวิเคราะห์ความสัมพันธ์การรับรู้ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตการทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- อมรรัตน์ อ่อนนุช. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- Casio. (1998). *Managing Human Resource: Productivity Quality of Work Life, Profit*. 5th ed. New York: The McGraw-Hill.
- Herzberg, Frederick and others (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Walton, E. Richard. (1973). *Quality of Working Life: What is it?*. Slone. *Management Review*. 1(5): p. 12-16.
- Shermerhon. (1996). *Managing organization behavior*. Toronto: John Wiley & Sons.
- Umstol, D.D. (1984). *Understanding organizational behavior*. New York: Van.Nostrand Reinhold Company.
- Werther, J. and Davis, K. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. 5th Edition, McGraw-Hill, New York.