

คุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี
Job Characteristic Factors Affecting the Quality of Work Life of Staff in Ratchaburi
Hospital, Ratchaburi Province

วารุณี นายะสุนทรกุล¹, รศ.วัชรกรณีย์ ชิวโศภิชญ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี 2) เพื่อศึกษาด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี 4) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี 5) เพื่อศึกษาด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่มีตำแหน่งพยาบาล ของโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี จำนวน 400 คน ใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t – test) สถิติ F-Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างรายคู่ LSD และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนด้านลักษณะงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี ระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

คำสำคัญ : บุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี, ด้านลักษณะงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

Job Characteristic Factors Affecting the Quality of Work Life of Staff in Ratchaburi Hospital, Ratchaburi Province

Warunee Nayasoonthonkun, Assoc. Prof. Watcharakorn Cheewasopit

This research The objectives were 1) to study the personal factors of personnel of Ratchaburi Hospital, Ratchaburi Province 2) to study the job characteristics of personnel of Ratchaburi Hospital. 3) to study the quality of working life of personnel in Ratchaburi Hospital. Ratchaburi Province 4) to compare the quality of work life classified by personal factors of personnel of Ratchaburi Hospital. 5) to study the nature of work that affects the quality of work life of personnel of Ratchaburi Hospital. Ratchaburi Province. The sample population is personnel with nurse ranks of Ratchaburi Hospital Ratchaburi Province, 400 people, using Taro Yamane's formula, the tool used was a questionnaire. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, and standard deviation. t-test, F-Test, One Way ANOVA, LSD, and Multiple Regression Analysis. and different positions had no difference in quality of working life. In terms of age, status, education level, position level, work experience average monthly income Different people have different quality of work life. at the significance level of 0.05. As for Job Characteristic affecting the quality of work life of Staff at Ratchaburi Hospital, Ratchaburi Province, high level, at the significance level of 0.01

Keywords: Ratchaburi Hospital Staff Ratchaburi Province, job characteristics, quality of work life.

บทนำ

ปัจจุบันรูปแบบหรือวิธีการทำงานมีการปรับเปลี่ยนไปตามการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีประกอบกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานต้องเปลี่ยนแปลงไป จึงเป็นผลให้องค์กรต่างๆ ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบ นโยบายการบริหาร โครงสร้างองค์กร ให้ทันและสอดคล้องกับสถานการณ์ การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและประสิทธิภาพปัจจัยสำคัญคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากมีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคลากรในองค์กร และการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ยังมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรด้วย ซึ่งองค์กรด้านสาธารณสุขเป็นหน่วยงานที่ควรมีการพัฒนาด้านคุณภาพ การบริการ และมาตรฐานในการดูแลสุขภาพ เพื่อตอบสนองปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ โดยพยาบาล เป็นกลุ่มวิชาการในองค์กรด้านสาธารณสุขที่มีสัดส่วนจำนวนมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น ซึ่งวิกฤติการขาดแคลนพยาบาลเกิดขึ้นทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย ส่งผลทำให้สัดส่วนของพยาบาลต่อผู้ป่วยไม่เพียงพอเป็นผลจากการบุคลากรเกิดความเหนื่อยล้า ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยสำคัญมาจากการลาออกของพยาบาล และเป็นปัญหาขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และในปัจจุบัน พยาบาลรุ่นใหม่ (Generation Z) กำลังเข้าสู่ระบบการทำงาน เพื่อทดแทนบุคลากรรุ่นเก่าที่เกษียณอายุราชการหรือลาออก ซึ่งกลุ่ม Generation Z จะเกิดและเติบโตมาในยุคของเทคโนโลยีและเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Alton, 2017) เปิดรับข้อมูลผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ซึ่งมีข้อมูลที่หลากหลาย มีทางเลือกที่ค่อนข้างมาก มีแนวทางเป็นอิสระในตนเอง ให้ความสนใจกับเรื่องรอบตัว หาความรู้ได้ตลอดเวลาและทุกที่ และสามารถทำอะไรได้หลายอย่างในเวลาเดียวกัน จึงไม่ค่อยมีความจงรักภักดีต่อองค์กร หากไม่มีความสุขในการทำงานพร้อมจะลาออกได้ทุกเมื่อ ประกอบกับ อายุ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับวุฒิภาวะและพัฒนาการ โดยบุคคลที่มีประสบการณ์น้อยอายุน้อย จะมีความอดทนต่อภาวะที่คับข้องใจต่างๆ น้อย เมื่อเกิดปัญหาจึงอาจตัดสินใจลาออกจากงานได้ง่าย ด้านลักษณะงานและคุณภาพชีวิตของพยาบาลจึงควรได้รับการพัฒนา เนื่องจากการทำงาน of พยาบาลเกี่ยวข้องโดยตรงต่อชีวิตคน ซึ่งประเมินค่าไม่ได้ พยาบาลจะต้องช่วยเหลือให้คนหายจากอาการเจ็บป่วย มีสุขภาพที่ดี ด้วยการพิจารณา สังเกต วิเคราะห์อาการ การเปลี่ยนแปลงของโรคตัดสินใจในการให้ความช่วยเหลือกรณีรับด่วนอย่างถูกต้องและทันท่วงที ส่งเสริมฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ป่วยให้คืนสู่สภาวะปกติให้มากที่สุด และช่วยให้ผู้เข้ารับบริการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ด้วยดี ซึ่งพยาบาลบางรายปฏิบัติงานในหนึ่งวันเกินกว่า 8 ชั่วโมง หรือปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งการช่วยเหลือหรือการปฏิบัติงานดังกล่าวไม่ได้เป็นการใช้เฉพาะความรู้อย่างเดียว แต่ต้องอาศัยความเสียสละ ความทุ่มเท ความรัก การเห็นคุณค่าในตนเอง และการเห็นคุณค่าในงาน จึงจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยสนใจศึกษาด้านลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี เพื่อให้เห็นภาพรวมของด้าน

ลักษณะงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี นำไปพิจารณาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และบุคลากร โรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี จะสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงนำไปกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนางานด้านการพยาบาลได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร โรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาด้านลักษณะงานของบุคลากร โรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี
4. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร โรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี
5. เพื่อศึกษาด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากร โรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
2. ด้านลักษณะงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี ระดับมาก

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร โรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี” ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

- ด้านเนื้อหา ผู้วิจัย ศึกษาด้านลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี โดยมีตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และด้านลักษณะงานประกอบด้วยด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้างาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

- ด้านกลุ่มประชากรตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี ที่มีตำแหน่งพยาบาล จำนวน 400 คน
- ด้านพื้นที่ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตพื้นที่ในการศึกษา ได้แก่ โรงพยาบาลราชบุรี อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
- ด้านระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน ถึงวันที่ 2 กันยายน 2566

การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ คือ การศึกษาเกี่ยวกับผู้บริโภคร เพื่อกำหนดเป้าหมายจากกลุ่มอายุ เพศ อาชีพ การศึกษา และรายได้ เพื่อจำแนกความแตกต่างของบุคคล (Kotler & Amstrong , 2018) และลักษณะด้านประชากรศาสตร์ เป็นความแตกต่างและความหลากหลายเกี่ยวกับบุคคล เช่น อายุ เพศ สถานภาพ ลักษณะครอบครัว โครงสร้างของร่างกาย และความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของบุคคลแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ซึ่งความแตกต่างและความหลากหลายนี้ สามารถบ่งชี้พฤติกรรม การแสดงออกของแต่ละบุคคลที่ต่างกัน โดยการตัดสินใจที่แตกต่างกันมีสาเหตุจากความต่างทางลักษณะประชากรศาสตร์ หรือความเป็นมาของแต่ละบุคคล (วชิรวัชรงามละม่อม, 2558) การนำลักษณะประชากรศาสตร์มาใช้ในการศึกษาจะทำให้เห็นข้อมูลที่มีความชัดเจนในด้านลักษณะงานของบุคลากร โรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี ที่จะแสดงถึงหรือส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี ที่แตกต่างกันหรือคล้ายกันตามลักษณะประชากรศาสตร์

2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristics) คือ การออกแบบงานและการส่งเสริมแรงจูงใจให้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล เป็นงานที่มีความสำคัญที่สามารถจะขับเคลื่อนองค์กร มีความเป็นอิสระให้พนักงานกำหนดการทำงานและวิธีการต่างๆเองและการให้พนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานของตนเอง โดย Richard Hackman and Greg Oldham (1980, p.59) กล่าวว่า ภาวะทางจิตวิทยาที่มีความสำคัญ และจำเป็นในการที่จะทำให้อุคนเกิดความพึงพอใจ และแรงจูงใจในงาน มีประสิทธิผลในการทำงานมีอยู่ 3 ภาวะ คือ 1. ประสบการณ์รับรู้ คือ คนต้องรับรู้ว่างานของตนเองสำคัญ มีค่า ตามค่านิยมของแต่ละบุคคล 2. ประสบการณ์รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน คือ ต้องเชื่อว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ต่างๆ ได้ 3) การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน คือ จะต้องตีความผลการปฏิบัติงาน ว่าเป็นสิ่งที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ การที่ภาวะทางจิตใจทั้ง 3 อย่างนี้จะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยคุณลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ซึ่งจะนำไปสู่ภาวะทางจิตใจที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลในการทำงาน คือ 1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือ ลักษณะงานที่บุคลากรจะต้องใช้ทักษะความชำนาญความสามารถในการปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมหลายๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) คือ ลักษณะงานที่บุคลากรแต่ละคนรับรู้ทุกขั้นตอนของการทำงาน โดยบุคลากรสามารถทำงานนั้นๆ ได้ โดยเริ่มตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการก่อให้เกิดผลงาน 3) ความ

สำคัญของงาน (Task Identity) คือ ลักษณะงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ขององค์กร การทำงานของผู้อื่น และพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ 4) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) คือ ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสรภาพในการใช้วิจารณญาณของตนเองสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงานและกำหนดเวลาในการทำงาน และ 5) ผลสะท้อนจากงาน (Feedback) คือ ลักษณะงานที่แสดงให้พนักงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงของผลลัพธ์นำไปปฏิบัติได้ เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงงานการปฏิบัติงาน

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความปรารถนาและความต้องการของคน โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทงความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือ สังคมองค์กรทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ โดย Richard E. Walton (1973 หน้า 12-16) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการทำงานที่ตอบสนองความปรารถนาและความต้องการของบุคคล พิจารณาถึงคุณลักษณะความเป็นบุคคล สภาพบุคคลหรือสังคม เรื่องของสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ มีเกณฑ์ชีวิตทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ รายได้ที่บุคลากรแต่ละคนได้รับเป็นค่าตอบแทนจากการทำงาน อาจเรียกว่า ค่าจ้าง รวมถึง เงินเดือน โบนัส เบี้ยเลี้ยง เบี้ยขยัน ส่วนแบ่งรายได้จากการขาย สวัสดิการต่างๆ ซึ่งเพียงพอ และเป็นธรรม หากเทียบกับรายได้จากงานอื่น 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ สุขภาพของพนักงาน (Safety and Health Conditions) สภาพการทำงาน คือ การจัดสภาพแวดล้อมเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงาน คำนึงถึงความปลอดภัย รวมถึงการออกแบบ การจัดการส่วนของรถโดยสาร ตั้งแต่ที่นั่งคนขับ สภาพรถโดยสาร ทางลงทางขึ้นของรถ การจัดวางตำแหน่งเบาะที่นั่ง ชั้นวางสัมภาระ การติดตั้งเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น ระบบปรับอากาศ การติดตั้งอุปกรณ์เกี่ยวกับความปลอดภัยต่างๆ ครบถ้วน 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ องค์กรให้ความสนใจในการพัฒนาบุคลากรให้เพิ่มความสามารถในการทำงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้บุคลากรทำตาม โดยมีการมอบหมายงานใหม่ๆ ให้บุคลากรได้พัฒนาเพิ่มทักษะความรู้ในการทำงานมากขึ้น เปิดโอกาสการพัฒนาตามสายงานในองค์กรรวมถึงการทำงานที่ส่งเสริมการเติบโต เจริญก้าวหน้าในสายงาน และเสริมสร้างความรู้สึกรับรู้ในสายอาชีพที่ทำอยู่ 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน (Immediate Opportunity to use and Develop Human Capacities) คือ โอกาสการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามความรู้ ทักษะที่มี เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพตนเองให้เหมาะสมกับงานที่ทำ ใช้ความสามารถเต็มที่ในการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรก้าวหน้าในสายงาน 5) ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration in The Work Organization) คือ บุคลากรได้รับการยอมรับการทำงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ปราศจากอคติ รวมถึงการมีส่วนร่วมในสังคม บุคลากรจะรู้สึกว่าคุณค่าและประสบความสำเร็จ 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล หรือประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutional in Work Organization) คือ การบริการจัดการให้บุคลากรได้รับสิทธิจากการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่

ได้รับมอบหมายการกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน การวางแผนผลตอบแทนที่ยุติธรรมต่อบุคลากร การส่งเสริมความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรมสำหรับบุคลากร 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (Work and the Total Life Space) คือ บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาการทำงานได้เหมาะสม มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิต และ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) คือ การทำงานที่เป็นไปในลักษณะรับผิดชอบต่อสังคม ก่อให้เกิดการเพิ่มมูลค่า

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฤทธิ เพ็ชรนิล (2565) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 จังหวัดชุมพร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 51 ปีขึ้นไป มีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ มีระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ระดับไม่ดี โดยด้านจิตใจและด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีผลต่อคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ

พรวลัย ชีรพร (2562) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง พบว่า ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมดีเป็นอันดับที่ 1 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน และผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การทั้ง 8 ด้าน กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่มีตำแหน่งพยาบาล ของโรงพยาบาลราชบุรีอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน คือ 867 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ระดับความคลาดเคลื่อน \pm ร้อยละ 5 จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษา จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 399.54 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งหมด 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม ซึ่งสร้างขึ้นมาจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิดต่างๆ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการ โดยการแจกแบบสอบถามแบบตัวต่อตัวจำนวน 400 ชุด ได้รับการตอบกลับ 400 ชุด สำหรับเนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคั้งนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยลักษณะงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรีจังหวัดราชบุรี

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล ราชบุรี จังหวัดราชบุรี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statics) โดยปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้สถิติค่าร้อยละ ความถี่ และค่าเฉลี่ย (Mean)

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One – Way ANOVA : F-test และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD : Fisher’s Least – Significant Different) และทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร เป็นการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน (Pearson, 1920)

ผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เพศหญิง จำนวน 396 คน คิดเป็นร้อยละ 99.00 มีอายุอยู่ในช่วง 25 – 36 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 มีสถานภาพโสด จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 373 คน คิดเป็นร้อยละ 93.25 มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 388 คน คิดเป็นร้อยละ 97.00 ปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.50 มีประสบการณ์การทำงานช่วงระยะเวลา 6 – 15 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ระดับมาก ที่ระดับ $\bar{X} = 4.06$, S.D.=0.45 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นมาก โดยมีระดับความคิดเห็นด้านความหลากหลายของทักษะ ที่ระดับ $\bar{X} = 4.13$, S.D.=0.52 มากอันดับแรก รองลงมา ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ที่ระดับ $\bar{X} = 4.07$, S.D.=0.50 ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ที่ระดับ $\bar{X} = 4.05$, S.D.=0.63 ด้านความสำคัญของงาน ที่ระดับ $\bar{X} = 4.04$, S.D.=0.70 และด้านความมีอิสระในงาน ที่ระดับ $\bar{X} = 4.03$, S.D.=0.60 ตามลำดับ

3. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ระดับมาก ที่ระดับ $\bar{X} = 3.71$, S.D.= 0.60 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ระดับความคิดเห็นด้วยมาก โดยมีระดับความเห็นที่ ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการ

ทำงานร่วมกัน มากอันดับแรก ที่ระดับ $\bar{X} = 4.14$, S.D.= 0.63 รองลงมา ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ ที่ระดับ $\bar{X} = 4.04$, S.D.=0.60 ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในหน่วยงาน ที่ระดับ $\bar{X} = 3.94$, S.D.= 0.73 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ที่ระดับ $\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.72 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ที่ระดับ $\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.81 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ที่ระดับ $\bar{X} = 3.53$, S.D.= 0.72 ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ที่ระดับ $\bar{X} = 3.43$, S.D.= 0.83 ขณะที่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง ที่ระดับ $\bar{X} = 3.17$, S.D.= 0.96 ตามลำดับ

4. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน พบว่า ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านเพศ และตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ด้านลักษณะงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี ในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ในภาพรวม ด้านลักษณะ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี ในเชิงบวกระดับมาก หากแยกรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี ส่วนด้านความหลากหลายของทักษะ และด้านความสำคัญของงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี

อภิปรายผล

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 25 – 36 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับตำแหน่งชำนาญการ มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 15 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 35,001 – 45,000 บาท

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman & Oldham (1980) กล่าวว่า สภาวะทางจิตวิทยาช่วยสร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้บุคลากรทำงานดีขึ้น ซึ่งลักษณะงานก่อให้เกิดสภาวะจิตวิทยาและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาติ อ่อนประดิษฐ์ (2559) เรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างลูกจ้างประจำกับพนักงานราชการ ของกรมการขนส่งทหารบก พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวม อยู่ระดับมาก เนื่องจากลักษณะงานที่มอบหมายให้จะมีการแบ่งความรับผิดชอบโดยพิจารณาตามความรู้ความสามารถทักษะ ความชำนาญของแต่ละบุคคล

3. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี ในภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุสต่อฟา หมัดบินเฮด (2565) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. บุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ผู้วิจัยเห็นว่า งานพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ เป็นงานด้านการให้บริการ ซึ่งในแต่ละวันจะมีผู้มาใช้บริการหรือผู้ป่วยจำนวนมากทำให้ภาระงานของบุคลากรมีต่อเนื่องในทุกส่วนงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ชาติ ไทย (2559) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีเพศ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ด้านอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อวยพร ปานหนู (2558) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน อาจเป็นผลจากประสบการณ์ในการทำงานที่ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านสถานภาพ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มลลิกา หวงแหวน (2562) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ พิเศษ พ.ศ.2562 พบว่า ข้าราชการสำนักงานอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ พิเศษ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมที่แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีสถานภาพโสด จะมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มากกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรส และหย่าร้าง ด้านระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อวยพร ปานหนู (2558) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานคนไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่มากกว่า ด้านตำแหน่ง แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ อ้วนแก้ว เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกรณีศึกษา พนักงานบริษัท โมเดิร์นเทรด ในจังหวัดพิษณุโลก (2564) พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ด้านระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศตวรรษ กงทอง (2563) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ด้านประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทำงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของมัลลิกา หวงแหวน (2562) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ พิเศษ พ.ศ.2562 พบว่า ข้าราชการสำนักงานอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ พิเศษ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติราชการต่างกัน มีระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปลื้มใจ ไพจิตร (2558) เรื่อง คุณภาพในการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ วุฒิการศึกษา แหล่งที่มาของรายได้หลัก และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างทำให้คุณภาพในการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุต่างกัน และนำมาซึ่งความพอใจในชีวิต และคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

5. ด้านลักษณะงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ในภาพรวมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านลักษณะงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี ได้ร้อยละ 49.90 ($R^2 = 0.499$) เมื่อพิจารณาด้านลักษณะงานแต่ละด้าน กับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ ด้านความสำคัญของงาน รองลงมา คือ ด้านความสำคัญของงาน คือ ด้านลักษณะงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี ได้ร้อยละ 49.90 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 51.10 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ด้านลักษณะงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี ในภาพรวม ด้านความหลากหลายของทักษะ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ดังนั้น องค์กรควรใช้ความรู้ และความชำนาญในหลายๆ ด้านในการทำงานของบุคลากรให้เป็นประโยชน์ในการทำงาน ควบคู่กับการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านความมีอิสระในงาน ซึ่งมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด โดยเฉพาะการมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้กำหนดวิธีการทำงานหรือแนวปฏิบัติในการทำงานให้บรรลุผลด้วยตนเอง รวมถึงการให้อิสระในการคิดริเริ่มงานใหม่เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมและองค์กร

ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี ในภาพรวม ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ดังนั้น การสร้างจิตสำนึกหรือค่านิยมร่วมขององค์กร มุ่งการสร้างความร่วมมือหรือความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน จะช่วยสร้างหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น ควบคู่กับการพัฒนาด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการได้ทำงานในโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี เพราะเป็นองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้บริหารควร

เสริมสร้างปลูกฝังจิตสำนึกนี้ให้ต่อเนื่อง เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนในการทำงานและทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในหน่วยงาน บุคลากรมีสิทธิและเสรีภาพในการปฏิบัติงานตามขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการนำมาใช้ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การที่ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อมีความพร้อมและการพิจารณาเลื่อนขั้นที่มีความชัดเจน เป็นธรรม เป็นแรงจูงใจสำคัญมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ผู้บริหารควรพัฒนาหรือสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือมีการปรับแผนการวางระบบงานให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรู้สึกผ่อนคลายไม่อึดอัดหรือเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ผู้บริหารควรวางแผนในการจัดสรรเวลาการพักผ่อนให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ รวมถึงการสร้างความรู้ในการแบ่งเวลาการทำงาน เวลาส่วนตัว และเวลาครอบครัวให้กับบุคลากร เพื่อช่วยสร้างสมดุลชีวิตของบุคลากร และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีระดับความคิดเห็นปานกลาง ซึ่งน้อยที่สุด โดยผู้บริหารควรให้ความสนใจหรือใส่ใจกับปัญหาการค่าครองชีพและสวัสดิการของบุคลากรในองค์กรให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต เพื่อที่จะบุคลากรจะมีรายได้ที่เหมาะสมกับความเป็นอยู่และรู้สึกคุ้มค่าหรือเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาด้านลักษณะงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี ให้ครอบคลุมถึงตำแหน่งนายแพทย์ ลูกจ้าง และพนักงานของรัฐในตำแหน่งอื่นๆ เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตต่อไป
2. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น เช่น เทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี
3. การทำวิจัยควรเพิ่มเติมส่วนของระดับผู้บริหาร เพื่อศึกษาผลการวิจัยว่าสอดคล้องกับนโยบายหรือทัศนคติของผู้บริหารหรือไม่

บรรณานุกรม

- กองแก้ว ช้วนบุญหลิม และคณะ. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน คณะเวชศาสตร์เขตร้อย มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ ปีที่ 39 ฉบับที่ 1 : มกราคม – มีนาคม 2564. หน้า 59 - 67
- ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร.
- มัลลิกา กวงแหวน. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักอำนวยการ ประจำศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ พ.ศ.2562. กรุงเทพฯ: โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปลื้มใจ ไพจิตร. (2558). คุณภาพในการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารวิชาการ จัดการ, ปีที่ 2 (ฉบับที่ 2), 158-179.
- วงเดือน เลาหวัฒนภิญโญ และคนอื่นๆ. (2552). รายงานการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี. รายงานวิจัยกลุ่มการพยาบาล. โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี.
- วชิรวรรช งามละม่อม. (2558). ทฤษฎีการมีส่วนร่วม. สถาบันวิชาการไทยวิจัยพัฒนาการจัดการ TRDM: ปทุมธานี
- อวยพร ปานหนู. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1980). Work re-design. Reading, MA:Addison Wesley
- Hackman, R. J. & Suttle, L. J. (1977). Improving Life at Work; Behavioral.Science Approach to Organization Change.Santa Monica. Calif: Goodyear
- Kotler, P. & Armstrong, G. (2018). Principles of marketing (17th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Richard Hackman and Greg Oldham (1980, p.59)
- Richard Hackman and Greg Oldham (1980, p.59)
- Schiffman, L. G., & Wisenblit, J. L. (2015). Customer behavior (11th ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Walton, Richard E. (1973). “Quality of Working Life : What is it? Sloan” : Management Review.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis (3rd ed). New York: Harper and Row.Ltd., New York.