

คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลแก่ง จังหวัดระยอง  
Quality of working life of employees. Klaeng Hospital, Rayong Province.

พรรณี ธนาพล ศษม. (การส่งเสริมสุขภาพ) Pannee Tanaphol M.Ed. (Health promotion)  
โรงพยาบาลแก่ง จังหวัดระยอง Klaeng Hospital, Rayong Province.

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้เน้นวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของลูกจ้าง โรงพยาบาลแก่ง จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือลูกจ้าง ประกอบด้วย ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลได้รับตอบกลับที่สมบูรณ์ จำนวน 231 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.40 คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ขณะที่ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญกับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มากที่สุด

### ABSTRACT

This study focuses on the quality of working life. Relationship between personal factors and quality of work life. Obstacles and suggestions of employees Klaeng Hospital, Rayong. The samples used in the study were employees consisting of regular employees of the Ministry of Public Health. For temporary workers who worked for 6 months or more, the questionnaire was used to collect 231 complete questionnaires (92.40%). Quality of working life of employees Overall, the mean was 3.22, standard deviation 0.44 Personal factors in terms of gender, age, duration of work, income, and quality of life were not significantly different. Marital status Education Different job positions have different quality of work life, while most barriers and recommendations pay the most fair and reasonable compensation.

คำสำคัญ	key word
คุณภาพชีวิตการทำงาน	Quality of Working life
ระยอง	Rayong
โรงพยาบาลแก่ง	Klaeng Hospital
ลูกจ้าง	employee

### บทนำ

คนถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร เพราะเป็นผู้จุดประกายความคิด สรรค์สร้างสิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นหัวใจสำคัญที่สุดในปัจจุบันถือว่าคนมีค่าจึงเกิดคำว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคล” ขึ้น ในบางแห่งมองเห็นคนเป็นต้นทุนที่สำคัญ จึงเกิดคำใหม่ขึ้นมาว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้นทุน หรือการบริหารทุนมนุษย์ หรือ Capital Management<sup>1</sup> มนุษย์ที่ปฏิบัติงานมีคุณค่าที่ต้องธำรงรักษาให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ผู้บริหารยุคใหม่เชื่อว่าบุคคลล้วนมีความรู้ ความสามารถและศักยภาพที่จะต้องค้นหาเพื่อนำมาสร้างสรรค์ประโยชน์นอกจากนี้ยังยอมรับว่าการทำงานจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสุขในการดำรงชีวิตและได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และผู้ร่วมงาน<sup>2</sup>

คุณภาพชีวิตเป็นลักษณะการดำเนินความเป็นอยู่ที่สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นของมนุษย์อย่างมีคุณค่า โดยมีการกินที่อยู่ดีถูกต้องตามสุขลักษณะ มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง มีงานที่สามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้ไม่ต้องเป็นภาระของผู้ใด เป็นพลเมืองดีมีระเบียบวินัยมีคุณธรรม วัฒนธรรมอันดี สำนึกในหน้าที่รับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัวและสังคมส่งผลต่อการเสริมสร้างการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมส่วนรวมได้อย่างเต็มที่ ตามกำลังความสามารถและสถานภาพของตนเอง สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีคุณภาพตามบทบาทหรือหน้าที่ กล่าวได้อีกอย่างหนึ่งคือการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่บุคคลทุกคนไม่สามารถแยกกิจกรรมการทำงานจากการดำเนินชีวิตประจำวันได้ แนวคิดนี้จึงเรียกคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นแนวคิดที่บอกว่า งานและชีวิตจะเกี่ยวข้องและผสมผสานกันอย่างกลมกลืน มีความสุขพึงพอใจมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุขพร้อมทั้งมีการทำงานร่วมกันที่เกิดผลดีต่อองค์กร<sup>3</sup> ทำให้งานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากที่สุด ใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด แต่เป้าหมายของคนที่ทำงานคือประสบความสำเร็จในความต้องการหรือคาดหวังที่มีต่อองค์กร และการประสานเป้าหมายทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกันทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน<sup>4</sup>

บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นก่อให้เกิดความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่มาพัฒนางานในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการต่อไป มีความสอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนสามารถปรับตัวให้มีศักยภาพภายใต้ นโยบายการปฏิรูประบบราชการได้ โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างมีเป้าหมาย มองเห็นผลสำเร็จที่เกิดจากการทำงานของตนเองและองค์กรเป็นหลัก เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น เช่น ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ได้รับความเป็นธรรมในทางก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับความเชื่อถือศรัทธาในสังคม ประกอบกับองค์กรยุคใหม่ได้มุ่งเน้นพัฒนาระบบข้อมูลในงานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ให้มีความก้าวหน้าทันสมัยและทันเหตุการณ์ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

จากเหตุผลดังกล่าวจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้จ้างเพื่อนำผลมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้จ้างและในส่วนของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้ทำงานอยู่ในองค์กรได้อย่างยาวนาน ร่วมยื่นหยัดที่จะพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้จ้าง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้จ้าง
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้จ้าง

### วิธีการดำเนินงาน

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย (Descriptive Study)

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว

(ณ 1 ตุลาคม 2559) จำนวน 250 คน

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ใช้แนวคิดของวอลตัน 8 ด้าน (Walton, 1973)<sup>4</sup> ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ
6. สิทธิส่วนบุคคล
7. จังหวะชีวิต
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรอิสระคือ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบเก็บข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะของท่านในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

### การวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน เกิดจากการยอมรับและการรับรู้ของแต่ละบุคคลว่าเป็นลักษณะงานที่จะส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดี ได้วัดเป็น 3 ระดับ คือคุณภาพชีวิตสูง ปานกลาง และต่ำ จากการแบ่งช่วงคะแนน ใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ดังนั้นจะได้เกณฑ์ ดังนี้

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	คะแนนเฉลี่ย
สูง	3.68 - 5.00
ปานกลาง	2.34 - 3.67
ต่ำ	1.00 - 2.33

### ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอเป็นตารางตามลำดับ ดังนี้

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ของลูกจ้าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาลักษณะตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ (ตารางที่ 4.1)

4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง โดยใช้เกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน (ตารางที่ 4.2)

4.3 การทดสอบสมมติฐาน ได้กำหนดสมมติฐานในการศึกษา คือ ทดสมมติฐาน โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานใช้ค่าสถิติ t-test และ F-test (ตารางที่ 4.3)

4.4 ข้อเสนอแนะของท่านในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง (ตารางที่ 4.4)

#### 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ลูกจ้างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 231 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 อายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 45 สถานภาพสมรสโสด จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 46.75 ระดับการศึกษา จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และ ปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 57 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ลักษณะตำแหน่งงาน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รายได้ 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 231)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	63	27.3
หญิง	168	72.7
อายุ		

≤ 30 ปี	104	45.0
31-40 ปี	65	28.1
41-50 ปี	32	13.9
51 ปีขึ้นไป	30	13.0

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 231)	ร้อยละ
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	108	46.75
คู่	99	42.86
หม้าย/หย่า/แยก	24	10.39
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ป.6	25	10.8
ม.3	44	19.0
ม.6	57	24.7
ปวช.	15	6.5
ปวท./ปวส.	32	13.9
ปริญญาตรี	57	24.7
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.4
<b>ลักษณะตำแหน่งงาน</b>		
ลูกจ้างประจำ	24	10.4
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	148	64.1
ลูกจ้างชั่วคราว	59	25.5
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	127	55.0
5-10 ปี	39	16.9
11-15 ปี	19	8.2
16-20 ปี	10	4.3
21-25 ปี	12	5.2
26-30 ปี	10	4.3
30 ปีขึ้นไป	14	6.1
<b>รายได้</b>		
น้อยกว่า 10,000 บาท	70	30.3

10,000 – 20,000 บาท	123	53.2
มากกว่า 20,000 ขึ้นไป	38	16.5

#### 4.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้จ้างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คะแนนระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 8 ด้าน เรียงลำดับค่าคะแนนจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 ด้านสิทธิส่วนบุคคล ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 ด้านจังหวะชีวิต ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 ตามลำดับ ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้จ้าง

ลำดับที่	คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1	ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.48	0.59	ปานกลาง
2	โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	3.30	0.55	ปานกลาง
3	การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.28	0.61	ปานกลาง
4	สิทธิส่วนบุคคล	3.26	0.61	ปานกลาง
5	สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.23	0.62	ปานกลาง
6	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.22	0.46	ปานกลาง
7	จังหวะชีวิต	3.16	0.64	ปานกลาง
8	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.71	0.65	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม		3.22	0.44	ปานกลาง

#### 4.3 การทดสอบสมมุติฐาน

การทดสอบสมมุติฐาน โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานใช้ค่าสถิติ t-test และ F-test พบว่า เพศ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.670 อายุ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.282 ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.737 รายได้มีค่า Sig. เท่ากับ 0.141 ซึ่งมากกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปว่า เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพสมรสมีค่า Sig. เท่ากับ 0.044 ระดับการศึกษามีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 ลักษณะตำแหน่งงานมีค่า

Sig. เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปว่า สถานภาพสมรสระดับการศึกษา ลักษณะตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.3

**ตารางที่ 4.3** แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	t – test	F – test	Sig.
1. เพศ	.427		.670
2. อายุ		1.279	.282
3. สถานภาพสมรส	2.030		.044*
4. ระดับการศึกษา		2.735	.014*
5. ลักษณะตำแหน่งงาน		3.872	.022*
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		0.591	.737
7. รายได้		1.973	.141

#### 4.4 ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

ลูกจ้าง มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากผู้แสดงความคิดเห็น 26 คน พบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีผู้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมากที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54 รองลงมาคือด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 26.92 ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.4

**ตารางที่ 4.4** แสดงการจำนวนและร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (26 คน)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	16	61.54
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	7	26.92
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน	1	3.85
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	1	3.85
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	2	7.69
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	1	3.85
7. ด้านจังหวะชีวิต	1	3.85
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	2	7.69

#### สรุปและอภิปรายผล

##### 1. คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า คะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.22 ซึ่งหมายถึง ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอ ทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านทั้ง 8 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.48 อภิปรายได้ว่า มีความรู้สึกที่หน่วยงานมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ มีการรณรงค์ให้บุคลากรมีความตระหนักในการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การนำของเก่ามาใช้ใหม่เพื่อลดขยะที่ทำลายสิ่งแวดล้อม และเป็นการประหยัด มีการนำเสื้อผ้าจากผู้บริจาคมาจำหน่ายเพื่อนำรายได้มาสมทบซื้ออุปกรณ์การแพทย์ มีนโยบายของในด้านการประหยัดพลังงาน

ลำดับที่ 2 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.30 อภิปรายได้ว่า หน่วยงานมีการจัดประชุมวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ มีการจัดเวทีผู้บริหารพบลูกจ้างอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

ลำดับที่ 3 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.28 อภิปรายได้ว่า มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และมีกิจกรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรม 5 ส. กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรม OD เป็นต้น

ลำดับที่ 4 ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.26 อภิปรายได้ว่า ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ให้อิสระในการแสดงความเคารพต่อหน้าที่และความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน เจ้าหน้าที่ทุกคนให้ความเคารพต่อหน้าที่และความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน ทุกคนในที่ทำงานได้รับความเสมอภาคในกฎ ระเบียบ การประเมินผลงาน ค่าตอบแทน

ลำดับที่ 5 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.23 อภิปรายได้ว่า หน่วยงานมีการตรวจสุขภาพบุคลากร ปีละ 1 ครั้ง มีการตรวจความเพียงพอของแสงสว่าง ความดังของเสียงในที่ทำงาน มีระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของเจ้าหน้าที่

ลำดับที่ 6 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.22 แสดงให้เห็นว่ามีความรู้สึกที่หน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติงานยังให้ความสำคัญปานกลางค่อนข้างต่ำในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานซึ่งเป็นเรื่องสำคัญมากสำหรับชีวิตคนทำงาน

ลำดับที่ 7 ด้านจังหวะชีวิต มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.16 แสดงให้เห็นว่ามีการแบ่งเวลาในการทำงานเวลาส่วนตัวเวลาสำหรับครอบครัวและสังคมสมดุลปานกลางค่อนข้างต่ำ การปฏิบัติงานต้องเร่งให้เสร็จตามกำหนดเวลาจึงทำให้ขาดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การออกกำลังกายและไม่มีการจัดสรรเวลาออกกำลังกายระหว่างวัน



ลำดับที่ 8 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าคะแนนเฉลี่ย 2.71 แสดงให้เห็นว่ามีความเห็นว่าค่าตอบแทนมีความเหมาะสมและเป็นธรรมยังมีความเหมาะสมปานกลางค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่น ที่มีลักษณะใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกัน และค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

## 2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าลูกจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของเพศ อายุ อายุงาน รายได้ ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจาก คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างส่วนใหญ่ได้รับรู้และการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในหน่วยงาน ดังนั้นถึงแม้ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันแต่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สถานภาพสมรส อาจเนื่องจากการทำงานในหน่วยงานมีการปฏิบัติงานเป็นเวรเข้า บ่าย ดึก เป็นส่วนใหญ่ จึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน ระดับการศึกษา อาจเนื่องจากลูกจ้างที่มีการศึกษาสูงได้รับการยอมรับจากหน่วยงานและผู้ร่วมงาน รวมทั้งมีโอกาสในการเลือกงานหรือได้ทำงานที่มีสภาพการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า จึงส่งผลให้ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน ลักษณะตำแหน่งงาน อาจเนื่องจาก ลักษณะตำแหน่งงานที่แตกต่างกันก่อให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้น มีความมั่นคงมากขึ้น ส่งผลให้ลักษณะตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านทั้ง 8 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยน้อยไปมาก มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนมีความเหมาะสมและเป็นธรรม ควรเป็นไปตามลักษณะงาน ความสามารถและความเชี่ยวชาญ ควรคำนึงถึงรายได้ให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันเพื่อให้เกิดความพอเพียงของรายได้ การพิจารณาการขึ้นเงินเดือนควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และควรกำหนดเกณฑ์พิจารณาที่ชัดเจน ควรมีการอบรมให้ความรู้เรื่องการบริหารรายได้

2. ด้านจังหวะชีวิต หน่วยงานมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ออกกำลังกาย จัดสถานที่และอุปกรณ์ในการออกกำลังกาย แต่ระดับความคิดเห็นด้านการออกกำลังกายอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำอยู่ ควรสนับสนุนให้มีการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จัดสรรเวลาสำหรับให้เจ้าหน้าที่ได้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน ให้ความรู้เรื่องประโยชน์ของการออกกำลังกาย เพื่อป้องกันโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย เพิ่มสถานที่ออกกำลังกายในหน่วยงาน

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน หน่วยงานควรมีการวางแผนจัดหาตำแหน่งสำหรับลูกจ้าง เตรียมความรู้และทักษะเพื่อให้สามารถก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าอย่างเป็นระบบ ในขณะเดียวกันควรสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติม เพิ่มพูนความรู้เพื่อปรับตัวอย่างทั่วถึง และสนับสนุนให้มีการเพิ่มพูนประสบการณ์การทำงาน ความรู้และเทคนิคใหม่ๆ เช่น การดูงาน อบรม การปรับตำแหน่งจากลูกจ้างชั่วคราวเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ควรดำเนินการในเวลาที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

4. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรมีการสนับสนุนให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพพร้อมใช้งาน ควรมีการสำรวจส่งแอดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน

5. ด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยทั่วไปเจ้าหน้าที่ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติเจ้าหน้าที่ทุกระดับในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานและให้กำลังใจในการทำงาน

6. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ควรส่งเสริมและกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่กล้าแสดงความคิดเห็นกล้าแสดงออกอย่างสุภาพให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่และผู้บังคับบัญชา

7. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง หน่วยงานมีการจัดประชุมวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้นำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมและสามารถขอไปประชุมอบรมที่หน่วยงานอื่นจัด (ภายนอก) ตามความต้องการของตนเอง แต่อาจยังไม่ครอบคลุมทุกคน

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หน่วยงานให้การสนับสนุนในการให้บริการด้านสุขภาพในชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานที่ประสานขอความร่วมมือ อย่างสม่ำเสมอ แต่ก็ควรส่งเสริมให้จัดมีโครงการหรือกิจกรรมที่มีส่วนช่วยพัฒนาชุมชนสังคมและมีเครือข่ายเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาต่อไป

1. ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทุกระดับของหน่วยงาน
2. ศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ ความรักและความผูกพันในองค์กรของหน่วยงาน

#### กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษานี้ สำเร็จด้วยดี ผู้ศึกษาขอขอบคุณ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดระยอง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแกลง ที่ให้โอกาสในการทำการศึกษา คุณสุนิสา ต้วมวก ที่ให้คำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูล และลูกจ้างโรงพยาบาลแกลง จังหวัดระยองประกอบด้วย ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ที่กรุณาตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

1. สีมา สีมานันท์. หลักสูตรเฉพาะทางสำหรับรองรับการทำงานตามระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่. เอกสารประกอบการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ก.พ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.; 2550.

2. พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏสวนดุสิต; 2537.

3. คณะกรรมการวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหงสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสุรินทร์. คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างบรายได้กรณีศึกษา:มหาวิทยาลัยรามคำแหงสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสุรินทร์; 2552.

4. ศรีัญญา ชัยแสง. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำบุคลากรในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2548.