คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือด ในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 3 และ 9

QUALITY OF WORK LIFE OF BLOOD BANK AMONG PERSONNEL IN PUBLIC HEALTH REGION 3 AND 9

ผกามาศ ตะนัง (Phakamas Tanang)*
ปิยธิดา ตรีเดช (Piyathida Tridech)**
วงเดือน ปั้นดี (Wongdeun Pantdee)***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือด ในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 3 และ 9 ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คนและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 – 30 มีนาคม 2554 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างโดยการใช้ t – test , One-way ANOVA, Least Significant Difference และหาความสัมพันธ์ โดยใช้ Pearson's Product Moment Correlation

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.1) ด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.3) เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า รายได้/เดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.1) ด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือ นโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.3) และเมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่า r=0.56) ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม บรรยากาศองค์กรด้านลักษณะงาน

---

* นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล

** บช.บ. (เกียรตินิยม) , M.P.H. ส.ด.

*** วท.ม. (ชีวสถิติ) , วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์) ส.ด

และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน บรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับคุณภาพชีวิตด้านจังหวะชีวิตโดยรวมเพียงด้านเดียว

แนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือด ทำการทบทวนนโยบายและวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ การพิจารณาให้เงิน พ.ต.ส. และเงินประจำตำแหน่ง ที่ยังมีความเหลื่อมล้ำระหว่างผู้ที่ได้รับ กับไม่ได้รับเงินเพิ่มพิเศษต่างๆ รูปแบบการบริหารควรเป็นระบบราชการแบบวิชาชีพ (Professional Bureaucracy) ตามความถนัดและความเชี่ยวชาญ ให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่ จัดให้มีการทดสอบความเชี่ยวชาญทางธนาคารเลือด และมีการรับรองผลการทดสอบเป็นรายบุคคล รวมถึงการได้รับการกำหนดระเบียบการพักผ่อนหลังการอยู่เวรนอกเวลา

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ บุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือด/ เขตตรวจราชการสาธารณสุข

ABSTRACT

The objective of this survey research was to study the quality of work life and factors affecting the personnel working in hospital blood banks in the 3rd and 9th Public Health Regions. One hundred and thirty personnel were the sample group and questionnaires were employed to collect data during 1-30 March 2011.Statistics used for data analysis were mean, standard deviation, t-test, One –way ANOVA, Least significant difference, and Pearson's Product Moment Correlation.

The study found that the level of opinion relating to the over-all quality of work life was medium ($\overline{X}$ = 3.1). The aspect which was mostly agreed upon was the safe and healthy working environment ($\overline{X}$ = 3.3).When comparing the quality of work life to personal factors, it was found that the personnel with different monthly income had different opinions relating to quality of work life with a statistical significance (p = 0.05). The level of opinion relating to over-all organizational atmosphere was medially agreed ($\overline{X}$ = 3.3). Analyzing the relationship between organizational atmosphere and the over-all quality of work life found that organizational atmosphere in the aspect of policy and administration had a medially positive relationship (r = 0.56) with seven aspects of quality of work life except the aspect of adequate and fair salary and other financial benefits. The organizational atmosphere in the aspects of the nature of the task and working environment had a positive relationship with 8 aspects of quality of work life. Only the aspect of the risk of the task had a negative relationship with the quality of work life in the perspective of tempo of living.

Suggestions for improving the quality of work life of personnel working in blood banks were: Review the policy and plan for career growth and adjust financial payment to be more equitable and fair both in terms of salary and honorarium. The organization should be arranged as a professional bureaucracy and the structure should be classified by skill and expertise. A certification test for expertise in blood bank knowledge and individual

certification should be administered, There should be regulations for rest allowance after overtime work.

Key words: Quality of work life / Blood bank personnel / Public health regions

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของแต่ละบุคคล โดยมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน (บดินทร์ วิจารณ์, 2552: 1-4) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นสิ่งซึ่งสะท้อนความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานในทุกระดับชั้นที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุด ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบงานที่ดี (จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว, 2552)

นอกจากนี้บรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ดังเช่นการวิจัยของ ลิธวินและสติงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1979: 18) พบว่า บรรยากาศองค์กรมีผลต่อความพึงพอใจงานของบุคลากรค่อนข้างสูง กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์กรดี บุคลากรจะมีความพึงพอใจงานสูงและจะมีผลทำให้บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานสูงด้วย ตรงกันข้าม ถ้าบรรยากาศองค์กรไม่ดี ความพึงพอใจงานของบุคลากรก็จะลดลง และจะมีผลทำให้ความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรลดลงด้วย นอกจากนั้นยังมีความสอดคล้องกับ สไวเซอร์ (Sweitzer, 1968: 167) ซึ่งเห็นว่าปัจจัยบรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์

ธนาคารเลือดเป็นหน่วยงานหนึ่งในโรงพยาบาล มีหน้าที่ดำเนินงานด้านบริการโลหิตตามมาตรฐานหลักวิชาการและนโยบายระดับชาติ ซึ่งมีศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทยเป็นแกนกลางในการจัดทำขึ้น (ศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทย, 2553: 6) โดยเป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับร่างกายมนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีหน้าที่หลักคือการจัดหาโลหิตที่มีคุณภาพและปลอดภัยให้แก่ผู้ป่วยอย่างเพียงพอ อันได้แก่การตรวจหมู่เลือดในระบบ ABO และหมู่เลือดระบบอื่นๆ การตรวจความเข้ากันได้ของเลือดผู้ป่วยและผู้บริจาค การเตรียมส่วนประกอบของเลือดให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน การตรวจคัดกรองหาร่องรอยการติดเชื้อและสารที่ไม่พึงปรารถนาอย่างอื่น (ปิยะสกล สกลสัตยาทร, 2545)

นโยบายด้านความปลอดภัยของผู้ป่วยระดับชาติ 2550-2551 (National Patient Safety Goal 2007-2008) ของกระทรวงสาธารณสุข เป็นตัวกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานธนาคารเลือดให้มีคุณภาพ ซึ่งนโยบายความปลอดภัยจากการให้เลือดและส่วนประกอบของเลือด (Blood Safety) นั้นเป็นนโยบายที่

กำหนดโดยมีองค์การอนามัยโลก และศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทยเป็นผู้ให้แนวทางในการปฏิบัติงาน (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2551: 49)

งานธนาคารเลือด ประกอบด้วยบุคลากรที่ปฏิบัติงานหลายวิชาชีพทั้ง แพทย์ พยาบาล นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ สาขา เวชศาสตร์การธนาคารเลือด นักเทคนิคการแพทย์ เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์และบุคลากรผู้ช่วยในสาขาอื่น ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือด ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือด จึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือด ตลอดจนปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหารองค์การ ในการปรับปรุง หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือด ในเขตตรวจราชการสาธารณสุข ที่ 3 และ9 ได้ตรงกับเป้าหมาย หรือมีการขยายผลไปยังผู้ปฏิบัติงานธนาคารเลือดในส่วนอื่นๆได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือด ในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 3 และ 9
2. หาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือดในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 3 และ 9

สมมุติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือดที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน รายได้/เดือน การอยู่เวรนอกเวลาและสภาพการจ้างงานที่ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
2. บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือดในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 3 และ 9

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือดทุกตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในธนาคารเลือดหรือรับผิดชอบงานในธนาคารเลือด ของโรงพยาบาลทุกระดับของกระทรวงสาธารณสุข ในเขตพื้นที่ตรวจราชการการสาธารณสุข ที่ 3 และ9 ซึ่งมี 9 จังหวัด แยกเป็น เขต 3 ประกอบด้วยจังหวัดฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ นครนายก ปราจีนบุรี สระแก้ว และเขต 9 ประกอบด้วยจังหวัด ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน้าที่หรือมีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรคือ บุคคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือด ในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 3 และ 9 จำนวนทั้งหมด 315 คน และกำหนดจำนวนการสุ่มตัวอย่าง โดยความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.1 ความแปรปรวนของประชากรเท่ากับ 0.51

(รวีวรรณ อัชฌาศัย, 2542: 88) และระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95 % ผลของการคำนวณ ต้องใช้ตัวอย่าง จำนวน 122 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามอย่างไม่สมบูรณ์ สูญหายหรือกรณีอื่นๆ จึงได้ทำการสำรองแบบสอบถามเพิ่มขึ้นอีก 40 % จะได้กลุ่มตัวอย่าง 169 ตัวอย่าง รวมกับแพทย์และพยาบาลซึ่งเป็นกลุ่มวิชาชีพที่มีจำนวนน้อย จึงเลือกทั้งหมดอีก 7 ตัวอย่าง รวมแบบสอบถามที่ใช้ทั้งสิ้น 176 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 130 ชุด (ร้อยละ 73.86) เนื่องจากประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีความแตกต่างกันในด้านตำแหน่งและหน้าที่การปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportion to Site) และใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอ้างอิงจากทฤษฎีของ ริชาร์ด อี วอลตัน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยบรรยากาศองค์กร ตอนที่ 3 ข้อมูลที่เป็นปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน และตอนที่ 4 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ การพิจารณาความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา ความเที่ยงตรงของโครงสร้างและการใช้ภาษา โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อพิจารณา จากนั้นนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence: IOC) เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถามและปรับปรุงข้อคำถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษา ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือดทุกตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในงานธนาคารเลือด ของโรงพยาบาลในสังกัดของกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 25 ราย และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีการของ Cronbach (Cronbach Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9541 การวิเคราะห์ใช้สถิติพรรณนาและสถิติวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t - test) แบบ Independent t – test ค่าเอฟ (F-test) แบบ Independent F-test การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิจัย

1. ผู้ปฏิบัติงานธนาคารเลือด ในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 3 และ9 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 51.54 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 60.77 มีอายุงานระหว่าง 21 – 30 ปี ร้อยละ 36.92 มีรายได้/เดือนระหว่าง 15,001 - 25,000 บาท ร้อยละ 41.54 ส่วน

ใหญ่มีการอยู่เวรนอกเวลา ร้อยละ 79.23 มีจำนวนการอยู่เวรเฉลี่ย 14 เวรต่อเดือน และไม่ได้รับสิทธิในการพักผ่อนหลังอยู่เวรนอกเวลา ร้อยละ 56.15 จำนวนชั่วโมงที่ได้สิทธิพักผ่อนหลังอยู่เวรนอกเวลาโดยเฉลี่ย 3 ชั่วโมง สภาพการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 46.922.

2. ปัจจัยบรรยากาศองค์กร พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.11) ด้านที่มีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือ นโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.33) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 3.13) และความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.05) ตามลำดับ และในทางกลับกันด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.95) อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางทั้งหมด

3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.11) ด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.33) อยู่ที่ระดับเห็นด้วยปานกลาง รองลงมาคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลและด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.29) และในทางกลับกันด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 2.62) การแปรผล อยู่ที่ระดับเห็นด้วยปานกลางเช่นกัน

4. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือดที่มีรายได้/เดือนต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การอยู่เวรนอกเวลาและสภาพการจ้างงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้านจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิตโดยรวมและด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม บุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อด้านดังกล่าวไม่แตกต่างกัน

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือด ที่มีตำแหน่งและสถานภาพการจ้างงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์ และพยาบาล กับตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลสูงกว่าตำแหน่งเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ และตำแหน่งลูกจ้าง/คนงาน และบุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือดที่เป็นลูกจ้างประจำมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลต่ำกว่า บุคคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือดที่เป็นข้าราชการและพนักงานของรัฐ

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือดที่มีรายได้/เดือนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มที่มีรายได้/เดือน 8,001-15,000 บาทมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้/เดือนน้อยกว่า 8,000 บาท

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือดที่มีเพศ ตำแหน่งและประสบการณ์ต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันสูงกว่าเพศหญิง ตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์ และพยาบาลมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันสูงกว่า ตำแหน่งเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ และลูกจ้าง/คนงาน และบุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือดที่มีประสบการณ์ระหว่าง 21-30 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันต่ำกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ระหว่าง 11-20 ปี

5. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับบรรยากาศองค์กรในระดับปานกลาง และ พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่า r=0.56) ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม บรรยากาศองค์กรด้านลักษณะงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน บรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับคุณภาพชีวิตด้านจังหวะชีวิตโดยรวมเพียงด้านเดียว ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน

	คุณภาพชีวิตการทำงาน/ บรรยากาศองค์กร	นโยบายและการบริหาร	ลักษณะงาน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน	บรรยากาศองค์กรโดยรวม
1.	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.0	0.35**	0.31**	0.0	0.28**
2.	สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.32**	0.57**	0.42**	0.0	0.51**
3.	โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.34**	0.59**	0.40**	0.0	0.55**
4.	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	0.26**	0.48**	0.49**	0.0	0.35**
5.	ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	0.41**	0.55**	0.42**	0.0	0.55**
6.	สิทธิส่วนบุคคล	0.40**	0.56**	0.36**	0.0	0.47*
7.	จังหวะชีวิตโดยรวม	0.19*	0.49**	0.20*	-0.28**	0.17**
8.	การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.20*	0.44**	0.28**	0.0	0.34**
คุณภาพชีวิตโดยรวม		0.39**	0.69**	0.50**	0.0	0.56**

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลและข้อสรุป

จากผลการวิจัย มีประเด็นที่น่าสนใจสำหรับการอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือด ในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 3 และ 9 ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเรื่องที่มีระดับเห็นด้วยสูงที่สุด คือ เรื่อง หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสมกับการทำงาน อยู่ที่ระดับเห็นด้วยปานกลาง ส่วนเรื่องที่เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ เรื่อง หน่วยงานนี้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นไปเรื่อยๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 อยู่ที่ระดับเห็นด้วยปานกลาง ซึ่งอธิบายได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือด มีความคิดเห็นว่ามีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นได้น้อย จึงต้องการโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้นเรื่อยๆ และเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสมกับการทำงาน เนื่องจากมีการกำหนดอัตรากำลังที่จำกัด ถึงแม้ว่าบุคคลกรได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษาแล้ว

ก็ตาม แต่ก็มีบุคลากรบางส่วนที่ไม่สามารถปรับตำแหน่งตามคุณวุฒิได้ ทำให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงควรปรับขยายอัตรากำลัง เพื่อให้บุคลากรที่มีคุณวุฒิ และปฏิบัติงานอยู่ในงานธนาคารเลือด ได้มีโอกาสได้ปรับตำแหน่งเพื่อให้มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Walton,1974)

ด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดรองลงมา คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 อยู่ที่ระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยเฉพาะเรื่องที่บุคคลากรมีระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ เรื่องความสอดคล้องของรายได้สุทธิกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน อธิบายได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือดมีความรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับรายจ่าย หรือสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน อาจมีสาเหตุมาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในงานธนาคารเลือด ประกอบด้วยบุคลากรหลากหลายตำแหน่ง ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน้าที่เหมือนกัน หรือคล้าย ๆ กัน โดยเฉพาะตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ สาขาโลหิตวิทยาและธนาคารเลือด และเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ แต่ได้รับค่าตอบแทนไม่เท่ากัน ทั้งจากเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.) (สำนักงาน ก.พ., 2548) และ เงินประจำตำแหน่ง (กฎ ก.พ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับการแสดงความคิดเห็นของของบุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือด ในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 3 และ 9 ที่ว่า “ต้องการค่าตอบแทนในวิชาชีพและใบประกอบโรคศิลปะ และสิทธิต่างๆที่พึงจะได้รับจากความเสี่ยงของงานที่ทำ” ดังนั้นจึงควรพิจารณาปรับค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรให้เพียงพอและยุติธรรม (Walton,1974) เพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านค่าตอบแทน และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือด ในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 3 และ 9 ที่มีตำแหน่งและสถานภาพการจ้างงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์ พยาบาลและนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ สาขาโลหิตวิทยาและธนาคารเลือด มีระดับความคิดเห็นด้วยสูงกว่าตำแหน่งเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์และลูกจ้าง/คนงาน และบุคคลากรที่มีสภาพการจ้างงานเป็นข้าราชการและพนักงานของรัฐ มีระดับความคิดเห็นด้วยสูงกว่ากลุ่มที่มีสภาพการจ้างเป็นลูกจ้างประจำ อธิบายได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ถึงแม้ว่าจะได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานตามความรู้และความถนัด รวมถึงการมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถจากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่แล้วก็ตาม ดังจะเห็นได้จากศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทย ได้จัดให้มีการอบรม และประชุมวิชาการ โดยมีการจัดประชุมวิชาการงานบริการโลหิตระดับชาติ เป็นประจำทุกปี และจัดให้มีการประชุมเพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับโลหิตและผลิตภัณฑ์ อยู่เสมอ รวมถึงการอบรมระยะสั้น “งานบริการโลหิตของศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ ” และ “การบริหารจัดการและ ทักษะการเจาะเก็บโลหิต” (หน่วยบริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทย.แผนการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555)นอกจากนี้ยังมีสถาบันการศึกษา และโรงพยาบาลต่างๆ ก็ได้จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับงานธนาคารเลือดอยู่เสมอๆ ฉะนั้น

ผู้บริหารขององค์กรควรส่งเสริม สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมถึงองค์กรควรจัดงบประมาณสนับสนุนให้มีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง โดยใช้แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เป็นต้น

ดังนั้นรูปแบบการบริหารควรเป็นระบบราชการแบบวิชาชีพ (Professional Bureaucracy) ที่มีการแบ่งหน้าที่ตามความถนัดและความเชี่ยวชาญ ให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่จะทำให้บุคลากรสามารถทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง ส่วนที่เป็นแกนหลักในการปฏิบัติการ (Operating Core) มีความสำคัญต่อองค์การมากที่สุด ในขณะที่การใช้มาตรฐานด้านทักษะ (Standardization of Skills) เป็นเครื่องมือในการประสานการทำงาน ดังนั้นการจัดให้มีการทดสอบความเชี่ยวชาญทางธนาคารเลือด และมีการรับรองผลการทดสอบเป็นรายบุคคล เช่น การจัดให้มีการสอบขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพธนาคารเลือด หรือเวชศาสตร์บริการโลหิตในกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือด จึงเป็นแนวทางหนึ่งในการคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านธนาคารเลือด และส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพได้

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน พบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ผู้ร่วมงานทุกคนมีความเต็มใจที่จะร่วมมือในการทำงานกันทุกคน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และสถานที่ทำงานมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานในหน่วยงานทุกครั้ง และ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพื่อทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี อธิบายได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือดในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 3 และ 9 มีความรู้สึกว่า สถานที่ทำงานไม่มีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร ทั้ง ๆ ที่มีความรู้สึกว่า มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพื่อทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และมีส่วนรับผิดชอบในการดำเนินงานของหน่วยงานทุกครั้ง

2. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือด ในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 3 และ 9 ที่มีต่อบรรยากาศองค์กรในภาพรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเรื่องที่มีระดับเห็นด้วยสูงที่สุด คือ เรื่องการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ส่วนเรื่องที่มีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ เรื่อง ห้องทำงานมีความแออัด ขาดความเป็นส่วนตัว อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางทั้ง 2 เรื่อง สอดคล้องกับ Kerce & Kewley (1993 อ้างใน พรรษชล ละลายบาป, 2550: 7) ที่ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คือ ขั้นตอนการทำงานหรือการนำเทคโนโลยีมาใช้ในงาน ที่เอื้ออำนวยให้มีสภาวะแวดล้อมในการทำงานมีความประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานทุกระดับมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อแก้ปัญหา ปรับปรุงและพัฒนาระงานให้ประสบผลสำเร็จขององค์กร ซึ่งอธิบายได้ว่าห้องปฏิบัติงานธนาคารเลือดนั้น เป็นหน่วยงานหนึ่งของโรงพยาบาล ซึ่งโดยทั่วไปลักษณะโครงสร้างของอาคารและสถานที่ตั้งส่วนใหญ่จะมีความมั่นคงแข็งแรง อีกทั้งด้วยภาระงานจำเป็นต้องมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ มีความเหมาะสมปลอดภัยกับงานที่ทำอยู่

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่าบรรยากาศ

องค์กรด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง (ค่า r=0.56) ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม บรรยากาศองค์กรด้านลักษณะงานและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน บรรยากาศองค์กรด้านความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับคุณภาพชีวิตด้านจังหวะชีวิตโดยรวมเพียงด้านเดียว

จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการในการปฏิบัติงานนั้น พบว่ามีหลายส่วนด้วยกันที่เกิดจากทัศนคติที่มีต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายในหรือปัจจัยภายนอกองค์กร อาทิเช่น การสื่อสารและทำความเข้าใจในเรื่องของแผนรวมขององค์กร ปริมาณงาน สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความเหมาะสม ห้องทำงานมีความแออัด ขาดความเป็นส่วนตัว ความเสี่ยงต่อการถูกฟ้อง จากผู้รับบริการ รายได้ การพัฒนาความรู้ความสามารถ การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นไปเรื่อยๆ รวมถึงความขัดแย้งในหน่วยงาน การได้ผ่อนคลายความตึงเครียดในระหว่างปฏิบัติงานและการเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง ผลผลิต หรือคุณภาพของงาน เป็นผลมาจากระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงาน หากระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับที่ดี จะมีผลในการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารขององค์กรควรส่งเสริม สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมถึงองค์กรควรจัดงบประมาณสนับสนุนให้มีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง โดยใช้แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เป็นต้น

2. ผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องควรทบทวนนโยบายและวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ให้มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การปรับตำแหน่งเมื่อมีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา รวมถึงการพิจารณาให้เงิน พ.ต.ส. และเงินประจำตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะที่ยังมีความเหลื่อมล้ำระหว่างผู้ที่ได้รับกับไม่ได้รับเงิน

3. รูปแบบการบริหารควรเป็นระบบราชการแบบวิชาชีพ (Professional Bureaucracy) ที่มีการแบ่งหน้าที่ตามความถนัดและความเชี่ยวชาญ ให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่จะทำให้บุคลากรสามารถทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง

4. ควรจัดให้มีการทดสอบความเชี่ยวชาญทางธนาคารเลือด และมีการรับรองผลการทดสอบเป็นรายบุคคล เช่น การจัดให้มีการสอบขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพธนาคารเลือด หรือเวชศาสตร์บริการโลหิตในกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือด

5. ควรสร้างแรงจูงใจให้บุคคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่น กำหนดการได้รับการพักผ่อนหลังการอยู่เวรนอกเวลา ที่ยังไม่มีการกำหนดไว้เป็นระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนว่าควรได้รับการพักผ่อนอย่างไร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานเปรียบเทียบระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือด กับห้องปฏิบัติการอื่นๆ

2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานธนาคารเลือดในเขตตรวจราชการสาธารณสุขอื่นๆ หรือสังกัดอื่นๆ นอกเหนือจากสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

บรรณานุกรม

จิราวรรณ แก้วสนธิ. (2545). **อัตมโนทัศน์ การรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน กรณีศึกษาบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา จิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : http://myvalentines.igetweb.com/index.php?mo=3&art=329190. สืบค้นวันที่ 6 ตุลาคม 2554.

ชนเนษฎ์ มีแสง. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะและบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงแรมในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค□การ. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล□าพระนครเหนือ.

นิตยาพร สาธร. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา : โรงไฟฟ้าแม่เมาะ** . วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นุชนาถ วิชิต. (2550). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชน**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาการพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล.

บดินทร์ วิจารณ์. (2552). **ชุดเครื่องมือการพัฒนาองค์การ (Organization Improvement Toolkids) ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ: หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล.** กรุงเทพฯ: บริษัท วิชั่น พริ้นท์แอนด์มีเดีย จำกัด.

ปิยะสกล สกลสัตยาทร. (2545). **ชมรมธนาคารเลือดแห่งประเทศไทย**. เอกสารประกอบการพิจารณาขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะ สาขาเวชศาสตร์การธนาคารเลือด.

พรรษชล ละลายบาป. (2550). **ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตสินค้าอุปโภค-บริโภค**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขานวัตกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รวีวรรณ อัชฌาศัย. (2542). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลกับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลที่กำลังดำเนินการพัฒนาสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทย. (2551)**. มาตรฐานธนาคารเลือด และงานบริการโลหิต.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพ: พิมพ์ดี การพิมพ์.

ศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทย. (2553)**. นโยบายบริการโลหิตแห่งชาติ National Blood Policy.** กรุงเทพ: ห้างหุ้นส่วนอุดมศึกษา.

สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (พรพ.). (2551). **Patient Safety Goals 2551**. (เอกสารอัดสำเนา).

สำนักงาน ก.พ. (2548). **ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข พ.ศ.2548**. (เอกสารอัดสำเนา).

สำนักงาน ก.พ. (2551). **กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. 2551**. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 125 ตอนที่ 128 ก. หน้า 4.

หน่วยบริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทย. (2555). **แผนการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555**. (เอกสารอัดสำเนา).

Litwin, G. H., and Stringer ,R. A. (1979). Motivation and Organization Climate. Quote in Richard M. Steers and Lyman W. Porter, eds. **Motivation and Work Motivator.**

Sweitzer Robert . An Assessment of Theoretical Framework in Carver F D. and Sergiovanni J.T. (1968). **Organizational and Human Behavior : Focus on schools.** New York: McGraw-Hill.

Walton, R. E. (1974). **Improving the Quality of Work Life**. London: Harvard Easiness Review.