

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลในเขตภาคเหนือ ตอนบน

The Work Life Quality of Medical Professionals Hospital in Northern Thailand

ดนูทัศน์ ตันดี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบนจำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ลักษณะข้อคำถามเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.937 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประชากร 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ โดยใช้สถิติ t - test และความแตกต่างระหว่างประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพ การศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน โดยใช้ F - test (One - Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างระหว่างตัวแปรสามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (LSD) ผลการวิจัยพบว่า (1)คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลในเขตภาคเหนือตอนบนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้านและระดับปานกลาง 1 ด้าน (2) ที่มี เพศ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนที่มีการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน,บุคลากรทางการแพทย์

Abstract

The objectives of this research were : to study the work life quality of Medical Professionals Hospital in Northern Thailand. The personal factors were studied in this research included sex, age, marital status, level of education, work experiences, and monthly incomes. The sample used in this study was 400 of Medical Professionals Hospital in Northern Thailand. The research tool used in this study was the questionnaire with the reliability of 0.937. The statistics used to analyze in this study were the frequency, percentage, mean, and standard deviation. The information about factor of sex between the 2 sample groups was Compared t-test. The details about the marital status, work experiences and monthly incomes derived from two more sample groups were analyzed by the F-test (One – Way ANOVA). When the significance level at .05 was found among the three sample groups, then the comparison of mean (LSD) was studied. The research results were revealed as follows (1) the overall result of work life quality of Medical Professionals Hospital in Northern Thailand. was at the high level showing the high level at 7 and the medium level at 1 (2) The different factors of sex showed the different work life quality with no statistical significant difference.

The different factor of age, educational level, work experiences and monthly incomes. Indicated the different work life quality with the statistical and significant difference at .05 level.

Key Words: The Work Life Quality ,Medical Professionals

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับเรื่องการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานไว้อย่างชัดเจนตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) กำหนดให้การพัฒนาคนและคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขของคนทุกภาคส่วนไว้ในแผนฯ อีกทั้ง มุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” นอกจากนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ก็มุ่งเน้นการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์และคุณภาพชีวิตในการดำรงอยู่ของคนไทยอย่างมีความสุขและยั่งยืน (ศิริพร ลือวิภาสกุล และชานชม ชินะตั้งกูร, 2553, หน้า 234) และฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2579) ยึดหลัก”ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ทุนมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ถ้าองค์การขาดบุคลากรที่มีความรู้ทักษะ ความสามารถและทัศนคติที่เหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่และบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็อาจส่งผลให้องค์การขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนา และอาจส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การล้มเหลวในระยะยาวได้ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์,2545, หน้า 14) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเสมือนตัวชี้วัดหนึ่งที่แสดงถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์การในการจัดการด้านทรัพยากรและเวลา หากองค์การสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้อยู่ในระดับที่ดี เป็นผลให้ผลผลิตขององค์การเพิ่มขึ้นอีกทั้งเป็นการเพิ่มขวัญ กำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนช่วยเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย (ปรัชญา ปิยะมโนธรรม, 2556,หน้า 25)

คุณภาพชีวิตการทำงานก็คือความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคลแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย 1.ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ 3.การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถโดยการทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน 4.ความก้าวหน้าและความมั่นคงนั้นหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะ และ ความสามารถรวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน 5.ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6.ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมการที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและ การมีโอกาสนำหน้าอย่างเท่าเทียมกัน 7.ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 8.ลักษณะงานคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

การรักษาพยาบาลเป็นงานที่สำคัญยิ่งแขนงหนึ่งของงานสาธารณสุข ในการที่จะนำประชาชนไปสู่ความสุขสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจงานรักษาพยาบาลต้องอาศัยความร่วมมือของ ทีมบุคลากรทางการแพทย์ หลายประเภท อาทิ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัช และพยาบาล ฯลฯ พยาบาลจัดว่าเป็นบุคลากรในทีมบุคลากรทางการแพทย์ ที่มีจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับบุคลากรในทีมทางการแพทย์ประเภทอื่น และเป็นผู้ที่ต้องให้การดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิดตลอด 24 ชั่วโมง หน้าที่เฉพาะพยาบาล คือ การช่วยเหลือบุคคลซึ่งอาจเป็นผู้มีสุขภาพดีหรือเจ็บป่วยในการปฏิบัติกิจกรรมใดก็ตาม เพื่อที่จะให้บุคคลนั้นมีสุขภาพดีขึ้นหรือหายจากการเจ็บป่วยเร็วขึ้นเพื่อช่วยให้เขาเหล่านั้นมีกำลังใจ มีความรู้ และสามารถที่จะช่วยตัวเองได้เร็วที่สุดเท่าที่จะเร็วได้ แต่ในทางปฏิบัติกิจกรรมที่พยาบาลกระทำทุกวันมิได้มุ่งเฉพาะแต่เรื่องการพยาบาลผู้ป่วยเท่านั้นไม่ว่าจะเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่หรือโรงพยาบาลขนาดเล็ก พยาบาลจะต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งในด้านการพยาบาลผู้ป่วยด้านธุรการและด้านบริหารงานในหน่วยงานหรือแผนก พยาบาลตลอดจนเป็นผู้ประสานงานในทีมสุขภาพและระหว่างทีมสุขภาพกับผู้ป่วยและญาติจะเห็นได้ว่างานของพยาบาลเป็นงานที่มีความสลับซับซ้อนและมีขอบเขตความรับผิดชอบกว้างขวางบุคลากรพยาบาลจึงมีบทบาทสำคัญ

ต่อประสิทธิภาพของบริการด้านสุขภาพอนามัยและมีส่วนในการสร้างภาพพจน์ที่ดีหรือไม่ดีแก่โรงพยาบาลและหน่วยงานเป็นอย่างมาก(โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ, 2545 หน้า 7)

เชื่อว่างานที่นี้คงไม่มีใครในประเทศไม่รู้จัก โครงการ 'ก้าวคนละก้าว' ของ พี่ตูน หรือ ตูน-อาทิวราห์ คงมาลัย โครงการวิ่งระยะทาง 2,215.40 กิโลเมตร จากใต้สุดที่อำเภอเบตง จังหวัดยะลา ถึงเหนือสุดที่อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย เพื่อระดมทุนให้มูลนิธิโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อโรงพยาบาล 11 แห่งทั่วประเทศ ท่ามกลางเสียงเชียร์และกำลังใจจากคนไทยทั่วประเทศ นับถึงวันนี้ (31 มกราคม 2561) ก้าวคนละก้าวมียอดเงินบริจาคทั้งสิ้น 1,368,585,336.85 บาท และแม้การวิ่งจะจบลง นับว่าเป็นความสำเร็จที่น่าภาคภูมิใจ นับเป็นประวัติศาสตร์หน้าสำคัญของประเทศไทย (และของโลก) ที่จะถูกจดจำรำลึกและบันทึกไว้อย่างแน่นอน ท่านพระมหาวิชัย วชิรเมธี ได้เขียนบทความยกย่องสรรเสริญในความสำเร็จของตูนไว้ว่า ตูนได้รับความสำเร็จเป็น "ที่สุดของที่สุด" 5 อย่าง คือ ที่สุดแห่งวิสัยทัศน์ ที่สุดแห่งโครงการ ที่สุดแห่งความเพียร ที่สุดแห่งการให้ และที่สุดแห่งหัวใจ ที่สุดของที่สุดที่สำคัญที่สุดก็คือ "ความขาดแคลนของโรงพยาบาลราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข" และ พี่ตูน กล่าวว่า ความตั้งใจแรก ไม่ได้คิดว่าจะเป็นตัวอย่างให้เด็ก แต่คิดว่าเป็นตัวอย่างในการออกกำลังกาย แต่สิ่งที่ได้ก็ยกย่องคือการให้ เหมือนเป็นการปลูกเมล็ดพันธุ์ของการให้ หลังจากนั้นก็จะกลับไปทำงานเพลงต่อ ส่วนการวิ่งก็อาจจะทำหากมีโอกาส และสิ่งที่อยากทำคือ ขอขอบคุณทีมงานทุกคน พวกเขาตื่นก่อนนอนที่หลัง ทำให้โครงการสำเร็จตัวจริง "ตลอดเส้นทางทุกคนบอกผมเป็นคนดี ผมเป็นฮีโร่ แต่ส่วนตัวผมคิดว่าผมไม่ได้เป็นคนดีหรือฮีโร่ ซึ่งความจริงแล้วฮีโร่ตัวจริงอยู่ที่โรงพยาบาล ใส่ชุดสีขาว ใส่หมวกสีขาว จึงขอเสียงให้บุคลากรทางการแพทย์ทุกท่าน รวมถึงฮีโร่คนอื่นนั่นคือคนไทยทุกคนที่ช่วยกันบริจาค ซึ่งโครงการนี้อยากให้เห็นถึงคุณค่าของเศษเงินของแต่ละคนที่ยกมือร่วมกันเป็นพันล้านบาท เพื่อช่วยคุณหมอและประชาชนทุกคนที่จะได้รับประโยชน์"

จากความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ เขตภาคเหนือตอนบน เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ เขตภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับ ผู้บริหารได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบนซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 2 ข้อดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรสระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

ขอบเขตการวิจัย

1. เนื้อหาการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน

2. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

2.2 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบนจำนวน 400

คน

3. การเก็บข้อมูล

ด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน และเป็นผู้กรอกแบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน

ด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนธันวาคม 2561 ถึง มกราคม 2562

4. ตัวแปรที่ศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ (Independent variable) คือ ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม (dependent variable) คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

สมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้

1.บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบนที่มี เพศ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบนที่มี อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน

2.ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน

3.ผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนส่งเสริม คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตาม

การกำหนดประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 396,063 คน(กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ณ วันที่ 7 กรกฎาคม 2560)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ ,โรงพยาบาลลำปาง,โรงพยาบาลแพร่,โรงพยาบาลนครพิงค์ โดยผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่าง เพื่อหาจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ กลุ่มตัวอย่าง คือ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรจากสูตรของ Taro Yamene (1973, p.125) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ทั้งนี้เพื่อผลการวิจัยที่น่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 400 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบงาน (simple random sampling) โดยการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม(questionnaire) แบบปลายปิด(close – end question)เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์และมีคุณภาพ โดยสร้างเครื่องมือตามลำดับดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน

แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 60 ข้อ ดังต่อไปนี้

การสร้างเครื่องมือวิจัย

การดำเนินการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงานมากำหนดนิยามศัพท์เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมค่านิยามศัพท์เฉพาะของคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำเพิ่มเติม

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (validity) ว่าตรงตามจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้หรือไม่หลังจากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of Item Objective Congruence –IOC)

5. ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .937

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างประชากร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน วิเคราะห์ค่าความถี่และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน 8 ด้านได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย(Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)การแปลความหมายของคะแนนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบนโดยการนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์การแปลผลของเบสท์ (Best 1981 : 184)

3. การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประชากร 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ โดยใช้สถิติ(T - test) และความแตกต่างระหว่างประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน โดยใช้F- test (One - Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างระหว่างตัวแปรสามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ผลของการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบนมีดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวนคน คิดเป็นร้อยละ 71.8และเพศชาย จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ28.2

อายุ พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมาอายุ 20-30 ปี จำนวน130คน คิดเป็นร้อยละ32.5 และอายุ 41-50 ปี จำนวน 69คน คิดเป็นร้อยละ 17.3

สถานภาพ พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบนส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ37.8 และสถานภาพหย่า/หม้าย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8

การศึกษา พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบนส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 326 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 รองลงมาระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 117.3 และระดับการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน3 คน คิดเป็นร้อยละ5.8

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบนส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไปจำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 รองลงมาประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน3-5 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ21.5 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน6-10ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ19.5

รายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบนส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนไปจำนวน 25,001บาทขึ้นไป จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมารายได้ต่อเดือน 15,001-20,000บาท จำนวน92 คน คิดเป็นร้อยละ23.0 และรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท จำนวน 85คน คิดเป็นร้อยละ21.3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน 8 ด้านได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาโดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาล เขตภาคเหนือตอนบน เป็นรายด้าน(n=400)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.00	.92	ปานกลาง
2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.72	.79	มาก
3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.63	.80	มาก
4 ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.63	.83	มาก
5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.69	.74	มาก
6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.82	.79	มาก
7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.64	.78	มาก
8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.74	.86	มาก
รวม	3.60		มาก

จากตาราง 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.60)และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ(\bar{X} =3.82,3.74,3.72 ตามลำดับ)

อภิปรายผลและสรุปการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน โดยภาพรวมในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับมาก 7ด้าน ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวดี ตั้งมั่น(2555หน้า,107)ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การวิจัยของ วสันต์ วิตรสุมลย์ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังเป็นแนวทางเดียวกันกับงานวิจัย นพพล วงศ์ศรีสังข์ (2555,หน้า60)ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุน โรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุน โรงพยาบาลรามาริบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ชลธิชา ขวัญเนตร(2558,หน้า68) ที่วิจัยเรื่อง เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดคณะแพทยศาสตร์วิชัยพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชราช พบว่าคุณภาพชีวิตการ

ทำงานของบุคลากร สังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราชินราช ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และการวิจัยของ วาสิณี ชันแก้วหล้า (2553,หน้า64) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

2.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน ที่มี อายุ ต่างกันมี คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่มี เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลดังต่อไปนี้

2.1 พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน ที่เพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558 อยู่ภายใต้โครงสร้างซึ่งมีกฎ ระเบียบ พระราชบัญญัติ หลักการบริหารราชการ/องค์กรเดียวกัน บุคคลย่อมเสมอภาคกัน และได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันตามกฎหมาย โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งความแตกต่างใดๆ ในเรื่องของ เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา สามารถปฏิบัติงานได้เสมอภาคเท่าเทียมกัน ลักษณะการทำงานที่คล้ายคลึงกันบุคคลย่อมเสมอภาคกัน เป็นไปตามนโยบายโรงพยาบาลต่างๆที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีความรักความสามัคคีในหน่วยงานจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี เช่น กีฬาสี,กิจกรรมOD. เพื่อให้เป็นไปเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา โสประจัน,(2553หน้า91)ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา : บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) พบว่าที่เพศ ต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านการให้ความ ร่วมมือต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบนที่มี อายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบนที่มีอายุต่างกัน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ(2552,หน้า108) ที่พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตโดยพยาบาลที่มีอายุมากกว่าจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อย แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นตำแหน่งหน้าที่การงานมักสูงขึ้นตามไปด้วย จึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานมากขึ้น และงานวิจัย จิรวดี ตั้งมัน(2555,หน้า117) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศด้านการได้รับ

คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรที่มีช่วงอายุน้อยหรือช่วงอายุมากต่างมีความปรารถนาในการที่จะก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม อันจะเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานญาติพี่น้อง และบุคคลอื่น ๆ ในสังคม และมีรายได้ที่มีนัยสำคัญ เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้ทำและลักษณะงานโรงพยาบาลมีการผลัดเปลี่ยนอยู่เวรตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อจะต้องดูแลผู้ป่วย ทำให้ต้องทำงานในเวลาที่คุณคณอื่นพักผ่อน ได้หยุดในเวลาที่ไม่ตรงกับคนอื่น ทำให้เกิด ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อาจเกิดไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทุกคนไม่ว่าจะมีช่วงอายุน้อย หรือช่วงอายุมากล้วนต้องการมีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลาย และมีเวลาครอบครัวเพื่อมีชีวิตที่ดีพร้อม

2.3 บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน ที่มีสถานภาพ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ด้านสภาพการและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสทำงานที่ปลอดภัยการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ผลมาจากข้อกำหนดภายในองค์กรในการทำงานเวรป่วย-ดึก ของบุคลากรทางการแพทย์ ในการจัดสรรผลัดเปลี่ยนคนเพื่อดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้เวลาหยุดไม่ตรงกับคนอื่น บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส อาจต้องการทำและให้เวลาในเรื่องที่สำคัญกับครอบครัวเป็นอันดับแรกซึ่งแตกต่างกันระหว่างสถานภาพโสดซึ่งอาจมุ่งด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานจึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มากกว่าสถานภาพสมรสซึ่งเป็นไปใน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวดี ตั้งมั่น(2555,หน้า121) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย อุลยวรรณ พงศ์ณภัทรสกุล (2556,หน้า79) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียงสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสกลนคร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ พักอาศัยในบ้านพักที่ส่วนราชการจัดให้ ในสถานที่ใกล้เคียงกับสถานที่ทำงาน พยาบาลที่ปฏิบัติงานร่วมกันให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งด้านส่วนตัวและการปฏิบัติงาน

2.4 บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน มีการศึกษา ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้าน มีการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ด้วยบุคลากรทางการแพทย์เป็นสหวิชาชีพทำงานร่วมกัน ทำให้มีบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันออกไปเช่น แพทย์ ,พยาบาล,เภสัช,ผู้ช่วยเหลือคนไข้ พนักงานเวรเปล ในที่มงานที่เป็นหนึ่งเดียวเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันคือดูแลผู้ป่วยจึงทำให้มีบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันออกไป เพื่อความเหมาะสมกับภาระงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วงเดือน เลหาพัฒนิกัญญา และคณะ (2552,หน้า107)ที่พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยพยาบาลที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าแสดงให้เห็นว่าการที่พยาบาล ได้รับการสนับสนุนให้มีการศึกษาในระดับที่สูง จะทำให้ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทำให้มีความพึงพอใจในงานสูงขึ้นด้วย ซึ่งส่งผลถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

2.5 บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้บุคลากรทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อประเมินค่าตอบแทนที่ได้รับกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยที่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า ย่อมต้องการได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย การปฏิบัติงานที่เหมือนกันแต่ความรู้ ความสามารถ มีความต่างระดับกันเมื่อเทียบกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่จบใหม่ จนกระทั่งถึง 11 ปีขึ้นไป ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์ (2553, หน้า 65) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน ที่มีรายได้ต่อเดือน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้าน มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เพราะระดับค่าตอบแทนราชการมีกฎเกณฑ์กำหนดเป็นขั้นตอนไว้ชัดเจน รายได้ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ความรับผิดชอบในการทำงานที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ตามประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และบุคลากรก็เกิดความพึงพอใจเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ทำให้ระดับเงินเดือนที่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ (2552, หน้า 108) ที่พบว่าเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตโดยพยาบาลที่มีเงินเดือนที่สูงกว่ามีคุณภาพชีวิต ที่ดีกว่าแสดงถึงเงินเดือนที่สูงขึ้น เพียงพอต่อการใช้จ่ายในภาระเศรษฐกิจปัจจุบัน เมื่อเงินเดือนสูงขึ้นทำให้ไม่ต้องการค่าตอบแทนเวรภัยดีการทำงานล่วงเวลา ทำให้ได้ทำงานในช่วงเวลาปกติและมีเวลาให้กับชีวิตส่วนตัวมากขึ้น จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรหรือไม่ เช่น บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

2. ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน กับบุคลากรในสังกัดกระทรวงกลาโหมหรือกระทรวงมหาดไทย เขตภาคเหนือตอนบน

บรรณานุกรม

ชุมพร ฉ่ำแสง อุมภาพร เคนศิลา นัยนา ตั้งใจดีและผศ.นพ.กิตติพงษ์ คงสมบูรณ์. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล* ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากรายได้ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ 2555

ชลธิชา ศักดิ์ปานะรัตน์. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชมพูนุท ศรีพงษ์. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา* ได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณบำรุงการศึกษา ประจำปี 2554 มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
- ชลธิชา ขวัญเนตร. (2558). *การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ธันวาคม 2558*
- จิรวดี ตั้งมั่น. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- จินตนา นาคพิน. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์พย.ม. (วิชาการบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- จริยาพรรณ แก้วสุวรรณ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
- จันจิรา โสประจิน. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา : บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
- ผกามาศ ตะนัง. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานธนาคารเลือด ในเขตตรวจราชการ สาธารณสุขที่ 3 และ 9 วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหาร สาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล*
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ด-ยูเคชั่น.*
- นพพล วงศ์ศรีสังข์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลรามคำแหง วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง*
- นิศารัตน์ ศิลปเดช. (2540). *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: พิษณุการพิมพ์.*
- ปรัชญา ปิยะโมโนธรรม. (2556). *จิตวิทยาการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- วิริยะ สว่างโชติ. (2552). *คุณภาพชีวิตกับการทำงาน* ค้นเมื่อ 30 กันยายน 2552. จากเว็บไซต์ <http://www.thaingo.org>
- วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ, พัชรมน สุริโย, เกล็ดดาว ลิ้มปี ศิลป์ และพัชรา แยมศรวล. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี. งานห้องผู้ป่วยหนักศัลยกรรม, กลุ่มการพยาบาล, โรงพยาบาลพระจอมเกล้า, จังหวัดเพชรบุรี.*
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิค ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ วท.ม. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร. คณะวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- วาสนี ชันแก้วหล้า. (2553). *ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการส่งเสริมสุขภาพ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- เสนาะ ดิยาวี. (2551). *หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับ*

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปัตตานี : วิทยาเขตปัตตานีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ .

อุทัยวรรณ พงศ์ณภัทรสกุล. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสกลนคร วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร์*
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาการ บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Delamotte, Y., & Takezawa, S. I. (1984). *Quality of working life in international perspective*.
Geneva: International Labour Office.

Best, J. W. (1981). *Research in education* (4th ed.) New Jersey : Prentice Hall

Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change* (3rd ed.).
New York: West Publishing.

Kerce, E. W., & Kewley, S. B. (1993). *Quality of work life surveys in organization. New direction method and application*. California: Sage.

Knox, S., & Irving, J. E. (1997). An interactive quality of work life model applied to
organizational transition. *Journal of Nursing Administration*, 27(1), 39-47.

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1997). On the use content specialists in the assessment of criterion-reference
test item validity. *Dutch journal of educational Research*

Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 16(4),
153-156.