

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลสงฆ์

QUALITY OF WORK LIFE OF NURSES IN PRIEST HOSPITAL

สมฤดี ประชุมทอง

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Somruedee Prachumtong

Email : noann_s@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhang University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลสงฆ์ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลสงฆ์ เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานประกอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยดังนี้ 1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-35 ปี มีสถานภาพโสด ระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับปฏิบัติการ มีรายได้อยู่ในช่วง 15,000 – 30,000 บาท 2. ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลสงฆ์ โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยในระดับปานกลางทุกด้าน (ค่าเฉลี่ย= 3.39) ในระดับปานกลาง ทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านค่านิ่งถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร (ค่าเฉลี่ย= 3.58) ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย= 3.51) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย= 3.51) ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย= 3.40) ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย= 3.37) ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย= 3.37) ด้านสมดุลการทำงานและดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ย= 3.24) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย= 3.12)

คำสำคัญ : พยาบาล คุณภาพชีวิตการทำงาน โรงพยาบาลสงฆ์

Abstract

This research aims to 1) to study the quality of working life of nurses in priest hospital 2) to study and compare personal factors of nurses in priest hospital. The questionnaires had used as an instrument for this study. The data were analyzed using descriptive statistics consisting of frequency, percentage, mean and standard deviation. And inferential statistics consisted of a one-way analysis of variance.

The results of this research are as follows. 1) The personal factors of the sampling group, the results revealed that there were 31-35-year-old females with a single status, having bachelor's degrees, working at the operational level, and had incomes around 15,000 - 30,000 baht.

2) Opinions on the quality of working life of nurses in priest hospital Overall, the personnel agreed at a moderate level in all aspects (Average = 3.39). At a moderate level, all aspects ranked in order of average were concerning benefits and social/organizational responsibility (Average=3.51) and worker's competency development (Average = 3.51). In terms of participation in working and relationships with others (Average = 3.51). Individual rights and democracy in the organization (Average = 3.40). The opportunities for advancement and job stability (Average = 3.37), health and safety for working (Average = 3.37). Working and life balance (Average = 3.24), and the aspect of receiving fair and adequate compensation (Average = 3.12)

Keywords: nurse, quality of work-life, priest hospital

บทนำ

ในยุคสังคมปัจจุบัน โลกมีวิวัฒนาการเทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานต่างๆ ให้เข้ากันและทันสมัย คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กร ในบางองค์กรที่มีการให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล มีการให้ผลตอบแทนที่ดี มีสวัสดิการที่ดี ให้โอกาสความก้าวหน้าในองค์กร ให้รางวัลพนักงานดีเด่นเพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ และทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ จะส่งผลให้ เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละองค์กรจะมีความหลากหลายและแตกต่างกันออกไป เช่น ความหลากหลายของงาน ลักษณะ การบริหารงาน ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่จัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับ ดังนั้นแต่ละองค์กรจึงต้องศึกษาความสอดคล้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านต่างๆ ให้เหมาะสมกับบุคลากรและองค์กร ในส่วนขององค์กรด้านสาธารณสุขก็เป็นหน่วยงานองค์กรหนึ่ง ที่ควรมีการพัฒนาค่านิยมบริการและคุณภาพมาตรฐานในการดูแลสุขภาพเพื่อตอบสนองปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ โดยเริ่มจากศึกษาปัญหา การขาดแคลนพยาบาลในประเทศไทยที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ซึ่งสาเหตุจากการขาดแคลน

เกิดจากการลาออกของพยาบาลเนื่องจากปัจจัยด้านองค์กร เช่น บุคลากรทางการแพทย์เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานและยังพบว่า สัมพันธภาพของเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อการทำงานของพยาบาล ทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล (วงเดือน เลาหวัฒน์ภิญโญ, พัชรมน สุริโย ,เกตุฉัตร ดาว ลิมปิสิลป์ และพัชรา ยัมศรวล,2552) จนต้องลาออกจากการเป็นพยาบาลจนเวียนเป็นปัญหาขององค์กรอย่างเลี่ยงไม่ได้

โรงพยาบาลสงฆ์ เป็น โรงพยาบาลแห่งเดียวในประเทศไทยและใน โลกที่รัฐบาล ได้จัดสร้างขึ้นเพื่อให้ บริการด้านการรักษาพยาบาลแก่พระภิกษุสงฆ์-สามเณร อาพาธทั่วประเทศไทย เริ่มตั้งขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2484 ในสมัยรัฐบาลของ ฯพณฯจอมพล ป.พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรี คำริที่จะสร้าง โรงพยาบาลสงฆ์ขึ้นอย่างเป็นทางการ วันพุธที่ 21 กุมภาพันธ์ 2494 และได้มอบให้กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข รับไปดำเนินการ ต่อไป โดยมีนายแพทย์วีริช มรรคดวงแก้ว เป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลสงฆ์คนแรก ซึ่งการก่อตั้งโรงพยาบาล สงฆ์ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1. เพื่อหลีกเลี่ยงความไม่เหมาะสมในการที่พระภิกษุสงฆ์-สามเณรจะต้องได้รับการรักษาพยาบาลร่วมกับฆราวาส
2. เพื่อช่วยเหลือพระภิกษุสงฆ์-สามเณรออาพาธให้ได้มีโอกาสปฏิบัติตามวินัยบรมพุทธานุญาต
3. สนองพุทธพจน์ขององค์สัมมาสัมพุทธเจ้าที่ว่า “โย ภิกขเวม อูปัญญุ เหยย โสคิลาน อูปัญญุเหยย” ซึ่งแปลว่า “ผู้ใดปรารถนาอุปัญญากรวดาดาคตผู้นั้นพึงอุปัญญากรภิกขุ ไซ้เถิด”

โรงพยาบาลสงฆ์มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ในเรื่องของการให้บริการตรวจวินิจฉัย บำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพ เพื่อพัฒนาวิชาการแพทย์ด้าน โรคทั่วไปและจักษุวิทยาแก่พระภิกษุ-สามเณร อีกทั้งยังปฏิบัติงานหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงาน โรงพยาบาลอื่นๆในเครือข่ายกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข และมีการดำเนินงานร่วมกันในกลุ่มสหวิชาชีพใน โครงการต่างๆของโรงพยาบาล โรงพยาบาลสงฆ์ เป็นหน่วยงานภาครัฐ ที่ดูแลพระภิกษุสงฆ์สามเณรก็มีการปรับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาองค์กรหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพที่ดี โดย ผู้บริหารได้ปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์กรตามหลักพระธรรมวินัยเคร่งครัด อีกทั้งผู้บริหารยังเล็งเห็นถึงความสำคัญในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ที่ส่งผลต่อปฏิบัติงานในการดูแลผู้ป่วย

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลโรงพยาบาลสงฆ์ และผลการวิจัยนี้ จะเป็นการสะท้อนให้เห็นภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลสงฆ์ต่อไป และนำผลการวิจัยในเรื่องนี้มาปรับใช้และพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดในหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลโรงพยาบาลสงฆ์
- 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลโรงพยาบาลสงฆ์

สมมติฐานของการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาล โรงพยาบาลสงฆ์มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน

ขอบเขตประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลโรงพยาบาลสงฆ์ โรงพยาบาลวิชัยพยาบาลสงฆ์ จำนวน 159 คน ไม่นับผู้ทำวิจัย (ข้อมูล ณ วันที่ 29 ธันวาคม 2564)

ขอบเขตระยะเวลาการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยจะทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มตั้งแต่เดือนปลายเดือนมกราคม – 15 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงจุดด้อยและจุดเด่นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลโรงพยาบาลสงฆ์
2. เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลสนับสนุนให้หน่วยงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลสงฆ์ นำไปปรับใช้ในการกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม

แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1973) ได้ให้มุมมองของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึงรายได้ประจำ ได้แก่ เงินเดือนหรือเงินตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลา ได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตนและ ได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน บริการเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ ที่จัดไว้อำนวยความสะดวกการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุด กำเนียงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยของผู้ให้บริการและผู้รับบริการน้อยที่สุด โดย ครอบคลุมถึงการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค การใช้ประโยชน์ความสะดวกสบายและความพอใจของผู้ปฏิบัติงานปลอดภัยจากอุบัติเหตุและมีการกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติและระเบียบ การจัดสภาพการทำงาน
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล หมายถึง โอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยการให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ ความสามารถที่มีอยู่รู้จักหาหรือได้รับ สารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการการทำงาน แนวทางปฏิบัติ และสามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติ ได้ถูกต้องเหมาะสม มีการวางแผนการทำงานและได้มีส่วนช่วยเหลือในการทำงานทุก ๆ ขั้นตอน
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบมากขึ้น ได้รับเตรียมความรู้ และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้นมีโอกาสประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบคลุมและผู้เกี่ยวข้องและมีความมั่นคงในรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ

5.การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

6.ธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึงการยึดหลักธรรมเนียมเป็นหลักในการทำงาน โดยในการทำงานบุคคลได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการพูด มี ความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงาน ตามความเหมาะสมและให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงาน

7.ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึงการแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสม ระหว่าง การใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตน งาน ครอบครัวและสังคม

8.ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึงการทำงานที่รับผิดชอบต่อการทำให้สังคมของชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์อื่น ๆ

Bruce and Blackburn (1992, pp.15-16อ้างถึงใน กอบสุขอินทโชติ, 2554) ให้ทัศนคติ เกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังนี้

- 1.ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
- 3.การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหา แนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน
- 4.ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และ ความสามารถรวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
- 5.การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสได้รับปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และผู้บริหาร
- 6.ระบบการบริหารซึ่งหมายถึง นโยบายบุคลากรที่ได้รับการบริหารอย่างเป็นธรรมการที่ พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
- 7.การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้ อย่างเหมาะสม
- 8.การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

แนวคิดของวอลตัน ผู้วิจัยสรุปว่า มุมมองคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน คือ 1.ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3.โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล 4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5.การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6.ธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร 7.ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8.ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทำให้สามารถทำงานให้เกิดคุณภาพที่ดีได้

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องคุณภาพชีวิต

2.1.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์(Maslow is Theory of Need Gratification) มาสโลว์

ลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs) เป็นทฤษฎีจิตวิทยาที่ อับราฮัม เอช. มาสโลว์ คิดขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1943 ในเอกสารชื่อ "A Theory of Human Motivation" Maslow ระบุว่า มนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ขั้นด้วยกัน ความต้องการทั้ง 5 ขั้น มีเรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปหาสูงสุด มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่ำสุดก่อน

เมื่อได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการขั้นสูงต่อไป ความต้องการของบุคคลจะเกิดขึ้น 5 ชั้น เป็นลำดับ ดังนี้ 1) ความต้องการด้านร่างกายเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อความอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหารน้ำดื่ม อากาศ การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ต้องการจัดความเจ็บป่วย และต้องการรักษาความสมดุลของร่างกาย ทุกคนต้องการสิ่งเหล่านี้ เหมือนกัน อาจแตกต่างกันเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเพศ วัย และสถานการณ์ ฯลฯ ความ ต้องการปัจจัย 4 ดังกล่าวข้างต้น หากเพียงพอแล้วมนุษย์จะพัฒนาในขั้นต่อไป ในขั้นนี้สิ่งที่ถูกคัดค้านความต้องการ หนีไม่พ้น สินค้าและบริการ อุปโภค บริโภค ทั่วไปๆ เช่น ร้านอาหาร ร้านขายยา บ้าน รถยนต์ มือถือ 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย และความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัยในขั้นนี้สิ่งที่ถูกคัดค้านความต้องการ ก็คือ สินค้าและบริการที่ตอบโต้ภัยในด้านารสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น กล้องวงจรปิด การลงทุน การออม การทำประกันชีวิต หรือ การย้ายบ้านที่อยู่อาศัย ปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมที่มีการดูแลรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี3) ความต้องการผูกพันของสังคม เนื่องจากบุคคลอยู่ในสังคมจะต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความอบอุ่นทางใจ จึงต้องการที่จะเข้าเป็นสมาชิกและมีส่วนร่วมในกลุ่มสังคมต่างๆ เช่น ครอบครัว เพื่อนฝูง และเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ กลุ่มสังคมเหล่านั้น ในขั้นนี้สิ่งที่ถูกคัดค้านความต้องการ ก็คือ สินค้าและบริการที่สามารถตอบสนองอารมณ์ ความรู้สึก ของเขาได้ เช่น บริการจัดหาคู่บริการจัดงานแต่งงาน บริการทัวร์ท่องเที่ยว หรือหากเป็นสินค้า ตัวอย่างง่ายๆที่ทำให้เห็นภาพชัดเจน เช่น ความต้องการเป็นเจ้าของรถยนต์ BENZ BMW เพื่อให้เพื่อนหรือคนรอบข้าง ชื่นชม ยอมรับ เป็นสมาชิกในกลุ่ม 4) ความต้องการการยกย่อง ตามทฤษฎีมาสโลว์ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็น ความพึงพอใจในอำนาจ (Power) สถานะ(Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง ในขั้นนี้สิ่งที่ถูกคัดค้านความต้องการ ก็คือ สินค้าและบริการที่ส่งเสริมความภาคภูมิใจในตนเอง เช่น อสังหาริมทรัพย์ เครื่องเพชรราคาแพง บริการระดับพรีเมียม เครื่องบินส่วนตัว โรงแรม 5 ดาว 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต มาสโลว์ คำนึงว่าต้องการในระดับสูงสุดเป็น ความปรารถนาของมนุษย์ที่จะสามารถประสบความสำเร็จ สามารถใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่อย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด สินค้าและบริการที่ตอบโต้ภัยคนในขั้นนี้อาจมองหาได้ยาก เพราะความต้องการสูงสุดของคนกลุ่มนี้ จะมาจากแรงบันดาลใจ หรือ Passion ด้านจิตใจที่ต้องการมากกว่า ด้านวัตถุที่จับต้องได้ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ผู้วิจัย สรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนล้วนมีความต้องการที่หลากหลายและต้องการได้รับการตอบสนองในรูปแบบต่างๆในรูปแบบ ด้านร่างกาย ,ด้านความมั่นคงปลอดภัย , ด้านความผูกพันของสังคม , ด้านการยกย่อง ด้านความสำเร็จในชีวิต เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประโยชน์สูงสุดต่อตัวเอง

2.2.1 ทฤษฎี (ERG Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory)

แอลเดอร์เฟอร์ Alderfer 1972 , อ้างถึงในมหาวิทยาลัยรามคำแหง , 2551 :25 ปริดาพร อนุตรโรจน์ ,2553: 52) ได้พัฒนาทฤษฎี ERG โดยยึดพื้นฐานทฤษฎีของ Maslow โดยตรง แต่มีการสร้างรูปแบบ ที่เป็นจุดเด่น ที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ คือ แอลเดอร์เฟอร์เห็นว่าความต้องการของมนุษย์ทั้ง 5 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs : E)
 2. ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R)
 3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs : G)
 4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem of Status Needs) เป็นความต้องการมีเกียรติยศ มีฐานะดี ในสังคม ได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลทั่วไป
 5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จดังที่คาดหวังไว้ (Self Actualization or Self Realization Needs) ความต้องการนับเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการให้บรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ใฝ่ฝันไว้
- จากทฤษฎี (ERG Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการ 5 ประการ ซึ่งความต้องการที่หลากหลายอยู่ในรูปแบบของด้านการดำรงชีวิต ด้านความสัมพันธ์ ,ด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า,ด้านการได้รับการยกย่องในสังคม,ด้านความสำเร็จที่คาดหวังไว้

2.2.2 ทฤษฎีความต้องการของ เมอร์เรย์ นูญมัน ธนาศุกววัฒน์(2553, น.200) ได้อธิบายว่า ความต้องการมากมายหลาย ชนิดซึ่งมีอิทธิพลต่อทฤษฎีแรงจูงใจ และทฤษฎีบุคลิกภาพ ที่ได้พัฒนาขึ้นในภายหลังอย่างมาก จำนวนของความต้องการเปลี่ยนไปตามขั้น เมอร์เรย์ได้พัฒนาทฤษฎีของเขา ไม่ต่ำกว่า 20 ชนิด ที่ได้ระบุไว้เช่น 1.ความต้องการที่จะสัมฤทธิ์ 2. ความต้องการการก้าวหน้า 3. ความต้องการการเป็นตัวตนของตัวเอง 4. ความต้องการความสัมพันธ์ 5. ความต้องการการแสดงออก 6.ความต้องการการเข้าใจ ซึ่งเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจของเบลลา ได้แก่ บุคคลจะกระทำกิจกรรมใดก็ตาม ย่อมเกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนเสมอ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ บุคคลจะกระทำกิจกรรมใดก็ตาม ย่อมมีความคาดหวังในรางวัลหรือสิ่งตอบแทนเสมอ สาธารณะของทฤษฎีนี้ได้แก่

1. รางวัล (Reward) หมายถึง เป้าหมายหรือเป้าประสงค์ที่บุคคลคาดว่าจะได้รับจากการกระทำในกิจกรรมนั้น ๆ
2. ทุน (Cost) หมายถึง ทางเลือกหรือประเภทของกิจกรรมที่บุคคลจะเลือก กระทำโดยอาศัยประสบการณ์เดิม อันจะทำให้บุคคลสามารถตัดสินใจเลือกกระทำกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของตนได้
3. กำไร (Profit) หมายถึง ผลที่ได้รับเมื่อบุคคลได้กระทำในกิจกรรมนั้นแล้ว อาจหมายถึงการบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้หรืออาจล้มเหลว ถ้าบุคคลบรรลุจุดมุ่งหมายจากการเข้าร่วมกิจกรรม บุคคลย่อมที่จะกระทำกิจกรรมนั้นต่อไป แต่ถ้าบุคคลไม่บรรลุจุดมุ่งหมายจากการกระทำกิจกรรม บุคคลนั้นย่อมไม่กระทำในกิจกรรมนั้น

จากทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ สรุปได้ว่า ความต้องการที่หลากหลายมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจเป็นปัจจัยเสริมเพื่อที่จะได้รับผลตอบแทนในรูปแบบของ รางวัล ทุน กำไร และสนองตามความต้องการได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์

2.2.3. ทฤษฎีแรงจูงใจทางสังคมของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg) นูญมัน ธนาศุกววัฒน์ (2553, น. 197) ได้อธิบายว่า ทฤษฎีนี้เป็นการศึกษาถึง จิตวิทยาของ บุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่จะจูงใจให้บุคคลที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ มักจะประกอบด้วยปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยในการกระตุ้น (Motivation Factors) ซึ่งปัจจัยในการกระตุ้น (Motivation Factors) 6 ประการ ได้แก่ 1. ความสำเร็จของงาน 2. การได้รับการยอมรับ 3. ความก้าวหน้า

4. ลักษณะของงาน 5. โอกาสที่จะก้าวหน้า 6. ความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นสิ่งที่จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือปัจจัยในการกระตุ้นนี้จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จากทฤษฎีแรงจูงใจทางสังคมของเฮร์ซเบิร์ก(Herzberg) ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีนี้มีแรงจูงใจ 6 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน , การได้รับการยอมรับ, ความก้าวหน้า,ลักษณะของงาน , โอกาสที่จะก้าวหน้า,ความรับผิดชอบ ที่ช่วยให้งานประสบความสำเร็จ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เสรี รังษิธรธรรมปัญญา (2558, น. ง) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการแผนกสาวเส้นไหม และซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ผลการศึกษา พบว่า (1) ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร รองลงมา คือ ด้านบุคลากรทางสังคม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ด้านโอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ใน ระดับน้อยที่สุด คือ ด้านความสมดุล ระหว่างกับชีวิตส่วนตัว งานตามลำดับ (2) พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและซ่อม เส้นด้าย ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส แตกต่างกันมี คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลา การทำงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน : ศึกษา เฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่แตกต่างกัน และความผูกพันกับงาน มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตรีชฎา อุ่นเรือน (2545) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลางในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ รายได้ต่อ เดือน ส่วนราชการที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภาระหนี้สิน และการมีกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัยไม่ มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้มาตรการการลดขนาดกำลังคนของภาครัฐ ปัจจัยด้านความพึงพอใจที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกกองทุนประกันสังคมมี ความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตร ในส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

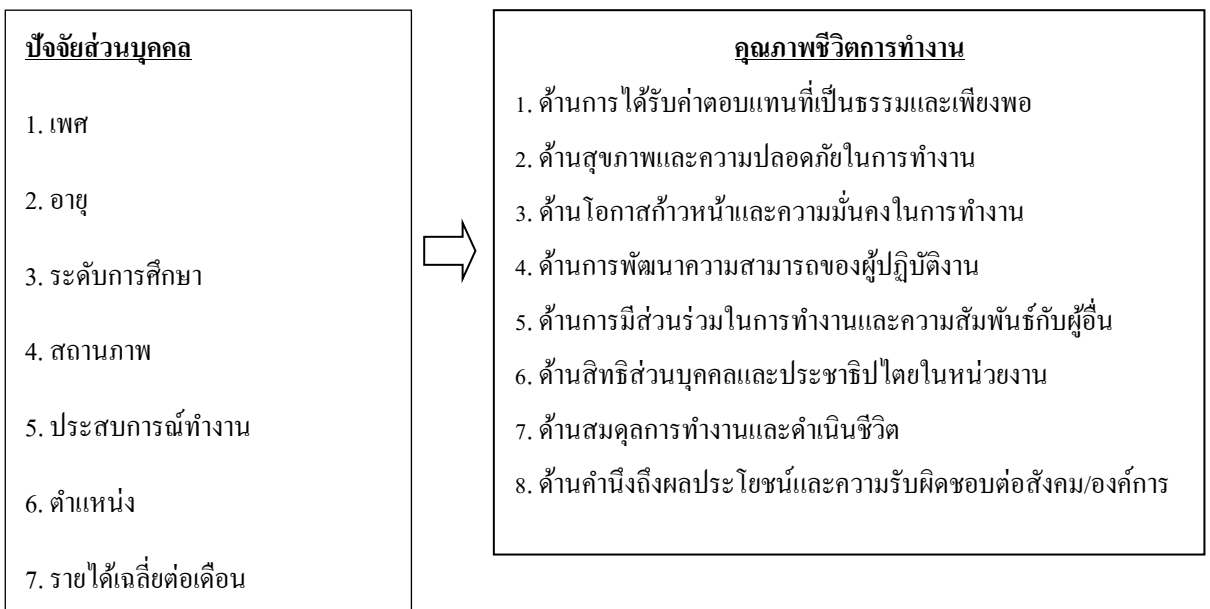
จากการตรวจแนวความคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลพื้นฐานของ องค์กร ที่ใช้เพื่อการศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ใช้แนวความคิดของ Walton มา

ปรับใช้ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง 5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6. ด้านสิทธิของพนักงาน 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ 8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

การศึกษานี้ ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการพยาบาล ซึ่งกำหนดตัวแปรที่ศึกษาได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3.1 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง พยาบาลระดับปฏิบัติการ พยาบาลระดับชำนาญการ และพยาบาลชำนาญการพิเศษ จำนวนทั้งหมด 160 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

1) แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลทางการพยาบาล โรงพยาบาลสงฆ์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2) แบบสอบถามความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งหมด 8 ด้าน

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราวัด การวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Type Scale) โดยคำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบ ให้เลือกตอบในลักษณะประเมิน 5 ระดับ เมื่อได้ค่าช่วงคะแนนแล้วจึงนำมาแบ่งกลุ่มคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยมาก

คะแนน 3 คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

คำนวณหาค่า IOC ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 และผู้วิจัยแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ข้อคำถามแต่ละด้านดังนี้

1) แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลการทางพยาบาล โรงพยาบาลสงฆ์จำนวน 7 ข้อประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2) แบบสอบถามความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งหมด 8 ด้าน

นำแบบสอบถามไปทำการทดลอง (Tryout) กับประชากรเพื่อทดสอบแบบสอบถาม จำนวน 16 ชุด เพื่อหาข้อบกพร่องของแบบสอบถามแล้วนำผลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่สถาบันคอมพิวเตอร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha coefficient) ผลปรากฏว่าได้รับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม(ดูภาคผนวก)

จากแบบสอบถามที่เก็บจากกลุ่มตัวอย่าง 30 ตัวอย่าง พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคในตัวแปรที่ถึงเกณฑ์การพิจารณา โดยเกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α) มีค่าอยู่ระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ค่าความเชื่อมั่นสำหรับงานวิจัยประเภทต่างๆ โดย Nunnally (1978) เสนอว่า

ค่า (α) มากกว่าและเท่ากับ 0.7 สำหรับงานวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research)

ค่า (α) มากกว่าและเท่ากับ 0.8 สำหรับงานวิจัยพื้นฐาน (Basic Research)

ค่า (α) มากกว่าและเท่ากับ 0.9 สำหรับการตัดสินใจ (Important Research)

ผลค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของกลุ่มทดลองของแบบสอบถามเมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ 0.976 ซึ่งผลผลค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นรายด้านจะได้รับความเชื่อมั่น

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม รายด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการได้รับคำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\alpha = 0.927$) รองลงมา คือ ด้าน โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\alpha = 0.913$) รายด้านที่ต่ำที่สุดด้านสมดุลการทำงานและการดำเนินชีวิต ($\alpha = 0.814$) คำถามทุกข้อ มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 ($\alpha > 0.70$) แสดงว่าตัวแปรแต่ละด้าน มีมาตรฐานความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน

ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) กับตัวแปรที่มีระดับ การวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

คุณภาพชีวิตของพนักงาน โรงพยาบาลสงฆ์ จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

คุณภาพชีวิตของโรงพยาบาลสงฆ์ จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปร จะนำไปสู่การ เปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD

ข้อมูลส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผลการศึกษาพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-35ปี มีสถานภาพโสด ระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับปฏิบัติการ มีรายได้อยู่ในช่วง 15,000 – 30,000 บาท

ข้อมูลส่วนที่ 2 ตารางแสดงระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลสงฆ์

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1.ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.12	0.689	ปานกลาง
2.ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.37	0.557	ปานกลาง
3.ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.37	0.614	ปานกลาง
4.ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.51	0.610	มาก
5.ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.51	0.635	มาก
6.ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.41	0.589	มาก
7.ด้านสมดุลการทำงานและดำเนินชีวิต	3.24	0.647	ปานกลาง
8.ด้านค่านิยมถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร	3.58	0.563	มาก
ภาพรวม ทั้ง 8 ด้าน	3.39	0.495	ปานกลาง

สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลสงฆ์ สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-35 ปี มีสถานภาพโสด ระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับปฏิบัติการ มีรายได้อยู่ในช่วง 15,000 – 30,000 บาท
2. ข้อมูลความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลสงฆ์ โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลสงฆ์เห็นด้วยมากที่สุดแก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และ ด้านค่านึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร
3. การทดสอบสมมติฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

บุคลากรทางการแพทย์ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

บุคลากรทางการแพทย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

บุคลากรทางการแพทย์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันทั้งภาพรวมและรายด้าน

บุคลากรทางการแพทย์ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

บุคลากรทางการแพทย์ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

บุคลากรทางการแพทย์ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน

บุคลากรทางการแพทย์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันทั้งในรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลและสรุป

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ใน โรงพยาบาลสงฆ์ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายถึง ลักษณะการทำงานของพยาบาลที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ตามคุณลักษณะของแต่ละบุคคล สภาพตัวตนและสังคมในองค์กรประกอบทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านสมรรถภาพการทำงานและดำเนินชีวิต ด้านค่านิยมผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมและองค์กร ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลสงฆ์ ด้านที่มีระดับมาก 2 ด้าน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมและองค์กร ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลางทุกด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น อภิปรายผลดังนี้

ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตระดับมาก เป็นลำดับแรก เนื่องจาก การพัฒนาความสามารถเป็นการช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงาน สอดคล้องกับ จริยาพรธม แก้วสุวรรณ(2555) ที่ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลทันตกรรม คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้านค่านิยมผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมและองค์กร อยู่ในระดับมาก ทำให้เกิดภาคภูมิใจในตนเองและองค์กรสอดคล้องกับจันทร์ทิมา รุ่งเรือง (2553) ที่ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตรunner สังกัดกรุงเทพมหานคร

ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก โรงพยาบาลมีข้อจำกัดในการให้สิทธิหรือสวัสดิการในการทำงานได้ไม่เสมอภาค ทำให้รู้สึกไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการ สอดคล้องกับ จริยาพรธม แก้วสุวรรณ(2555) ที่ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลทันตกรรม คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก โรงพยาบาลควรมีสั่งอำนวยความสะดวกหรือสถานที่พักผ่อนในที่ทำงาน เพื่อส่งเสริมให้มีความพร้อมทางร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับสุนทร นาม โศตรศรี(2553) ที่ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทดจังหวัดนครราชสีมา

ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลยังไม่มีช่องทางในการเติบโตในสายอาชีพของตนเอง เพื่อให้รู้สึกมีคุณค่า สอดคล้องกับ จริยาพรธม แก้วสุวรรณ (2555) ที่ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลทันตกรรม คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้านสมรรถภาพการทำงานและดำเนินชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก พยาบาลเป็นอาชีพทำงานบริการตลอด24 ชม ทำให้เสียความสมดุลของชีวิตสอดคล้องกับสุนทร นาม โศตรศรี(2553) ที่ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทดจังหวัดนครราชสีมา

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากเป็นงานที่ต้องมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น ทำให้ทำงานได้ง่ายขึ้นสอดคล้องกับจันทร์ทิมา รุ่งเรือง (2553) ที่ทำการศึกษาร่วมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพยาบาลได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เป็นเงินเดือน โบนัส สวัสดิการต่างๆตามความเหมาะสมสอดคล้องกับ ศุภชัย วงศ์วรกาญจน์ (2555) ที่ทำการศึกษเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงแรม ในกลุ่มชาเทรียม โฮเทลแอนด์ เรซิเดนซ์

แสดงให้เห็นว่า อาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ทำประโยชน์ต่อสังคม และพยาบาลมีความภาคภูมิใจในหน้าที่ของตนเองและพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นอย่างดีอยู่แล้ว องค์กรหน่วยงานควรพิจารณาระบบงานให้มีความเหมาะสม และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุลรวมถึงพิจารณาผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

เพื่อรักษาหรือเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรทางการแพทย์พยาบาล โรงพยาบาลสงฆ์ ผู้บริหารโรงพยาบาลสงฆ์ควรดำเนินการเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยใช้ผลการวิจัยในประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเป็นแนวทาง ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลควรได้รับค่าตอบแทนตามความเหมาะสมในสถานการณ์
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ควรจัดทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสสร้างและกระชับความสัมพันธ์ ระหว่างกัน
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลโรงพยาบาลสงฆ์ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลทำงานอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาล โรงพยาบาลสงฆ์
2. ให้มีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาล โรงพยาบาลสงฆ์ ได้แก่ ให้มีทุนการศึกษา สำหรับพนักงานที่มีผลงานดีเด่น เพื่อให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือทุนสำหรับบุตรของ บุคลากรที่มีผลการเรียนดีเด่น

เอกสารอ้างอิง

เสรี รั้งสิทธรมปัญญา. (2558). คุณภาพชีวิตในการท างานของพนักงานระดับปฏิบัติการแผนกสาว เส้นไหม และ
ซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด. ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, นนทบุรี

ลัดดาวัลย์ สกุลสุข. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยาน กรุงเทพมหานครบริษัททำ
อากาศยานไทย จำกัด(มหาชน).วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสาขารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏ

อรุณี สุมโนมหาอุดม.(2542). คุณภาพชีวิต:ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาศิลปะศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วรรณภา กุมารจันทร์. (2543). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุภาคใต้ตอนบน.วิทยานิพนธ์ปริญญา พยาบาลศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้สูงอายุมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

กัญญารัตน์ อุบลวรรณ. (2540). พฤติกรรมการดูแลตนเองและคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ในภาคกลางของประเทศ
ไทย.วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ พยาบาลผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปรมาพร สิงหสุวิช. (2551).คุณภาพชีวิตในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงาน เทศบาลเมืองพัทยา.

วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต,สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

ตรีชฎา อุ่นเรือน. 2545. คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกค้าจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรใน ส่วนกลาง.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552).คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มยุรี แก้วประภา. (2552). คุณภาพชีวิตในการท างานของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้. ปริญญา บริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.

ศรีผ่อง จิตกรณกิจศิลป์ . (2526).การรับรู้เรื่องคุณภาพชีวิตของผู้อาศัยอยู่ในอาคารสงเคราะห์ การเคหะแห่งชาติ
เขตห้วยขวาง.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

<https://www.gotoknow.org/posts/646472>

<https://thewisdom.co/content/maslows-hierarchy-of-needs/>