

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์
Factors Affecting to Support Personnel Quality of
Work Life in Sawanpracharak Hospital, Nakhonsawan Province

หัสญา จันทร์ดวง¹, นรินทร์ สมทอง²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจและปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 174 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี ปัจจัยจุดใจคุณลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความหลากหลายของทักษะและด้านความสำคัญของงาน ($\bar{X}=4.16$) ปัจจัยสภาพแวดล้อมความผูกพันขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านจิตใจ ($\bar{X}=3.81$) ปัจจัยสภาพแวดล้อมบรรยากาศองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านโครงสร้างองค์กรและนโยบายการบริหาร ($\bar{X}=3.91$) และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงานจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง ($\bar{X}=4.05$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยจุดใจคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเป็นอิสระของงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน รวมทั้งปัจจัยสภาพแวดล้อมบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรและนโยบายบริหาร และด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ประจำหลักสูตรโครงการพิเศษระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The purpose of this study is to examine the factors affecting the level Support personnel quality of work life in Sawanpracharak Hospital, Nakhonsawan Province; factors include Demographic factors, Motivation factors and environmental factors. The 174 sample were drawn from population of Support personnel in Sawanpracharak Hospital, Nakhonsawan Province. Data were analyzed by using the frequency, percentage, mean, and standard deviation and collected data from questionnaires with T-Test, F-Test (One way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

The study indicated that the most Support personnel in Sawanpracharak Hospital of the respondents were female under 30 years old, single, received Bachelor's Degree, received monthly income of 10,001 – 20,000 bath and had worked more than 8 years. Motivation factors job characteristics of personnel were at high level ($\bar{X}=4.04$). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean were the personnel variety of skills and independence of work ($\bar{X}=4.16$). Environmental factors organizational commitment were at high level ($\bar{X}=3.70$). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was psychological ($\bar{X}=3.81$). Environmental factors organizational climate were at high level ($\bar{X}=3.90$). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was organizational structure and management policies ($\bar{X}=3.91$). The overall Support personnel quality of work life in Sawanpracharak Hospital was rated at a high level ($\bar{X}=3.74$). When each aspect, it was found that the aspect has the highest mean was nature of work must involve directly with society ($\bar{X}=4.05$).

The results of hypothesis test show that the Support personnel in Sawanpracharak Hospital with different status, education and income had different overall quality of work life. Factors job characteristics of personnel variety of skills, independence of work and job feedback, environmental factors organizational commitment, psychological, persistence, environmental factors, organizational climate, organizational structure and management policies, technology and environment had effect the quality of work life of Support personnel in Sawanpracharak Hospital at statistical significance of 0.05 levels.

Keyword: Quality of Work Life

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและเทคโนโลยี ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้องคอยปรับเปลี่ยนและแสวงหากลยุทธ์ต่างๆในการบริหารเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ดังนั้นทำให้องค์กรจึงต้องมีการวางแผนกลยุทธ์และนโยบายสำหรับการบริหารจัดการองค์กรของตนภายใต้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้มีความสอดคล้องกันเพื่อต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกอยู่ตลอดเวลาทั้งนี้เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าต่อไป (กนกพร กระจ่างแสง, 2560)

โรงพยาบาลเป็นองค์กรหนึ่งที่ทำให้บริการทางด้านสาธารณสุขให้แก่ประชาชนจากปัญหาสาธารณสุขของประเทศ ทำให้บุคลากรของโรงพยาบาลต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดมากมาย เช่น การที่จะต้องเผชิญกับอารมณ์ที่แปรปรวนของผู้ป่วยและญาติ ที่ตั้งความหวังในการมารับบริการในโรงพยาบาล สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เต็มไปด้วยความทุกข์และหตุ ทำให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ ขาดกำลังใจ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานนำมาซึ่งการขาดงาน การโยกย้ายงาน และการลาออกงาน (วิภา หวันแหละ, 2558)

โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ เป็นโรงพยาบาลศูนย์ขนาด 661 เตียง เป็นโรงพยาบาลที่ได้รับรางวัลรองคุณภาพโรงพยาบาล หรือ HA เพื่อมุ่งมั่นพัฒนางานบริการให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ใช้บริการเป็นหลัก เป็นโรงพยาบาลที่รับส่งต่อผู้ป่วยในเขตสุขภาพที่ 3 (นครสวรรค์ กำแพงเพชร พิจิตร อุทัยธานี และชัยนาท) เนื่องจากในปัจจุบันมีจำนวนผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้น ทำให้ภาระงานของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น เป็นเหตุทำให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงานส่งผลกระทบต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ประกอบกับอัตราค่าตอบแทนของบุคลากรในโรงพยาบาลของรัฐที่มีจำนวนน้อยกว่าอัตราค่าตอบแทนของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน จากสาเหตุดังกล่าวอาจทำให้เกิดความเครียดในบุคลากรและความพึงพอใจในการทำงานการปฏิบัติงานลดลง อาจส่งผลให้ความสามารถในการปฏิบัติงานลดลง ซึ่งส่งผลให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานลดลง นั่นคือคุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในองค์กรจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นข้อมูลประกอบในการเสริมสร้างและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการให้บริการด้านสุขภาพ และนำมาซึ่งผลประโยชน์ต่อผู้รับบริการและประชาชนในจังหวัดนครสวรรค์และจังหวัดใกล้เคียงต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจุดจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์
4. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์

ขอบเขตงานวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ มีขอบเขตการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขอบเขตการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ ที่ปฏิบัติงานจริงในปี 2562 จำนวนทั้งสิ้น 308 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 174 คน
2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยทางผู้วิจัยจะทำการศึกษาถึงตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสภาพแวดล้อม ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมความผูกพันองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยสภาพแวดล้อมบรรยากาศขององค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์
2. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยสภาพแวดล้อม
3. นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ ในการปรับปรุงบริหารงานบุคลากรสายสนับสนุน ตลอดจนการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น

แนวคิดและทฤษฎี

1.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ลักษณะการทำงานของบุคคล รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ตอบสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมที่จะทำให้ตนเองมีความสุขในการทำงาน มีความมั่นคง ก้าวหน้าในหน้าที่ในการทำงาน และการดำเนินชีวิตที่ดี ทำให้บุคคลนั้นมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จสามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Richard Walton (1973) สนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานทางด้านแนวทางของบุคคล สภาพแวดล้อมในตัวบุคคล และสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม โดยเน้นในเรื่องของสังคมภายในองค์กรที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ มีผลผลิตที่ดี และการเติบโตของเศรษฐกิจที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล และได้กำหนดมาตรฐานที่เป็นเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ

Herzberg, Mausner, and Snyderman (1959) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 2 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยจิตใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่ทำโดยตรง เพื่อจูงใจให้บุคคลรักและชอบในงานจะปฏิบัติ เป็นสิ่งที่กระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจกับบุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในตัวของบุคคล (2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรือปัจจัยสภาพแวดล้อม คือ ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล

3.แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Meyer and Allen (1991) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร จากแนวคิดพื้นฐานหลายองค์ประกอบที่ให้เหตุผลแตกต่างกัน ซึ่งเหตุผลเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบทางโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กร โดยได้เสนอองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ (1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกภายในของบุคคล เป็นความรู้สึกผูกพันทางจิตใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร คือ การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรต่อไป เพราะเขาจะพิจารณาถึงการเข้าไปเป็นสมาชิกองค์กร และจะต้องสูญเสียถ้าจากองค์กรไป (3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเมื่อบุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วควรมีพันธะผูกพันต่อองค์กร โดยต้องปฏิบัติตนให้เหมาะสมและถูกต้องตามหลักคุณธรรม เพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร

4.แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร

Litwin and Stringer (1968) ให้ความหมายว่า บรรยากาศขององค์กรหมายถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมขององค์กรซึ่งรับรู้โดยบุคคลในองค์กรทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์กร

Stree (1978) แยกตัวแปรที่มีผลต่อบรรยากาศขององค์การเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 4 ประเภทด้วยกันคือ (1) โครงสร้างขององค์การ (2) ลักษณะของเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศในองค์กร (3) ภาวะทางเศรษฐกิจเกิดสภาพวิกฤติให้้องค์การมีความจำเป็นต้องให้บุคคลในองค์กรลาออกจากงาน และ (4) นโยบายและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร มีความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม แบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวนทั้งสิ้น 308 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 174 คน หลังจากกำหนดกลุ่มตัวอย่างแล้ว เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างกระจายครอบคลุมทั่วประเทศ ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นชั้นภูมิตามกลุ่มงานสายสนับสนุน

3. เครื่องมือใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามนั้นเป็นเครื่องมือหลักที่นำมาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทางผู้วิจัยก็ได้มีการศึกษาหาความรู้ ค้นคว้าทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เอกสารทางวิชาการ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้มานั้นไปกำหนดกรอบแนวความคิดของงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยตัวแปรที่ได้มานั้นจะช่วยพัฒนาการสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน มีคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจคุณลักษณะของงาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจคุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระและผลป้อนกลับของงาน มีคำถามทั้งหมด 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมความผูกพันขององค์กร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสภาพแวดล้อมความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีคำถามทั้งหมด 18 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมบรรยากาศขององค์กร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสภาพแวดล้อมบรรยากาศขององค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กรและนโยบายบริหาร และเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มีคำถามทั้งหมด 18 ข้อ

ส่วนที่ 5 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งมีทั้งหมด 8 ด้าน มีคำถามทั้งหมด 46 ข้อ

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรตาม ทำขึ้นเพื่อทำให้ความหมายของตัวแปรต่างๆ
3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์ของตัวแปรทั้งหมด
4. จัดทำร่างแบบสอบถาม
5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาว่าแบบสอบถามมีการใช้ภาษาและลักษณะของข้อความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่จะดำเนินการวิจัย

5. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือ ก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการวิจัยใช้งานจริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถาม เพื่อความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยใช้วิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามตารางตรวจสอบคุณภาพความครอบคลุมด้านเนื้อหาการวิจัย รวมไปถึงใช้ภาษาที่ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งผู้วิจัยจะนำคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ก่อนนำไปใช้งานจริง

2. ผู้วิจัยได้มีการจัดทำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทางผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ปัจจัยจุดใจคุณลักษณะงานภาพรวม 0.861 แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านความหลากหลายของทักษะ 0.701 ด้านความสำคัญของงาน 0.808 ด้านความเป็นอิสระของงาน 0.833 และด้านผลป้อนกลับของงาน 0.713 ปัจจัยสภาพแวดล้อมความผูกพันองค์กรภาพรวม 0.870 แสดงเป็นรายด้านดังนี้ ด้านจิตใจ 0.707 ด้านการคงอยู่ 0.781 และด้านบรรทัดฐาน 0.787 ปัจจัยสภาพแวดล้อมบรรยากาศองค์กรภาพรวม 0.950 แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์กรและนโยบายการบริหารของผู้บริหาร 0.912 และด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน 0.956 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาพรวม 0.970 แสดงเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 0.934 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 0.927 ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถดีเป็นยอด 0.841 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน 0.928 ด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 0.892 ด้านลักษณะการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค 0.823 ด้านความเป็นอิสระจากการทำงาน 0.874 และด้านลักษณะงานจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง 0.908

3. เมื่อผู้วิจัยนำข้อบกพร่องมาปรับปรุง แก้ไข โดยขอคำปรึกษาและผ่านความคิดเห็นและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จนได้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัย

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 174 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ ที่ปฏิบัติงานจริงในปี 2562 โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีการจับสลากโดยทำรายชื่อของบุคลากรทั้งหมด โดยมีเลขกำกับหน่วยรายชื่อทั้งหมด หลังจากนั้นส่งแบบสอบถามให้บุคลากรที่ถูกสุ่มได้ในแต่ละกลุ่มงาน ซึ่งหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลครบจำนวน 174 ชุดแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ผู้วิจัยทำการนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์คำนวณผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่นำมาทำการประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยเชิงคุณลักษณะของงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมความผูกพันองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมบรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least-Significant Different (LSD)

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงคุณลักษณะงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมความผูกพันองค์กรและปัจจัยสภาพแวดล้อมบรรยากาศองค์กร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 8 ปี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงคุณลักษณะของงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความสำคัญองงาน ด้านความเป็นอิสระของงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมความผูกพันขององค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมบรรยากาศองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์กรและนโยบาย และด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวม อยู่ในระดับความสำคัญมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะงานจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง ด้านการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความเป็นอิสระจากการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูก

สุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ที่มีเพศ อายุและระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน และบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจคุณลักษณะของงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ปัจจัยจูงใจคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเป็นอิสระของงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ และปัจจัยจูงใจคุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมความผูกพันองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ปัจจัยสภาพแวดล้อมความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมบรรยากาศองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ปัจจัยสภาพแวดล้อมบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรและนโยบายบริหาร และด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์

บทสรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนมีรายได้จากค่าตอบแทนเป็นหลักและเป็นรายได้ที่น้อย จึงทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นว่ามีค่าตอบแทนน้อยและไม่เพียงพอกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา หวันแหะ (2558, น.41) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่มีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงสูงสุด และด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ที่มีเพศ อายุและระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน แสดงว่าเพศ อายุและระยะเวลาปฏิบัติงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ดังนั้น ไม่ว่าจะเพศชายหรือเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมที่คล้ายคลึงกัน และอายุต่างกันไม่สามารถบอกได้ว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่

ต่างกัน ได้ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ณิชากัทร ม่วงคำ (2559, น.67) ที่ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี ผลการศึกษาพบว่า เพศและอายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญา สิริวัฒนาพรรณวดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุช ศรีพงษ์ (2554, น.43) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจ เอกชน ในจังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานภาคธุรกิจเอกชนเพศและอายุที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ และสอดคล้องกับวิจัยของ วิภา หวันแหลละ (2558, น.51) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มีอายุและระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ตามลำดับ

2.2 บุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมต่างกัน แสดงว่า สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาปฏิบัติงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ วิภา หวันแหลละ (2558, น.52-53) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาและระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับวิจัย ณิชากัทร ม่วงคำ (2559, น.68) ที่ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี พบว่า สถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ และสอดคล้องกับวิจัย ของ ชมพูนุช ศรีพงษ์ (2554, น.43) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจ เอกชน ในจังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาที่จบการศึกษาในระดับต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาปัจจัยจุดใจคุณลักษณะงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยจุดใจคุณลักษณะงานด้านความหลากหลาย ด้านความเป็นอิสระของงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ให้ความสำคัญต่อยุปัจจัยจุดใจคุณลักษณะงานด้านความหลากหลาย ด้านความเป็นอิสระของงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า งานที่ทำอยู่ ทำทหายความสามารถอยู่เสมอ จึงจำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน โดยอาศัยความรู้ ความสามารถและปฏิภาณไหวพริบของแต่ละบุคคล สามารถวางแผนและบริหารจัดการในงานของตนเองได้อย่างเป็นอิสระ สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยตนเอง และสามารถแสดงความสามารถในงานของตนเองได้อย่างเต็มที่ ทำให้เราสามารถทราบประเมินผลการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และสามารถทราบผลการประเมินการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาได้อย่างอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาภรณ์ แสงแก้ว (2559, น.54) ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยพบว่า ปัจจัยจุดใจคุณลักษณะงานด้านความหลากหลาย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 10.27 ด้านความเป็นอิสระของงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 9.20 และด้านผลป้อนกลับของงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 9.34 มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ปัจจัยจุดใจคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ให้ความสำคัญต่อยุปัจจัยจุดใจคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ในระดับมาก มีความเห็นว่า งานที่

ทำมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสถานที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อภาพลักษณ์ของสถานที่ปฏิบัติงานและมีความสำคัญต่อชีวิตของประชาชน ไม่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยอื่น

4. ผลการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมความผูกพันองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ให้ความสำคัญต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความเห็นว่าบุคลากรในองค์กรยังคงต้องการทำงานอยู่ในองค์กรนี้จนเกษียณอายุราชการ มีทัศนคติ ความรู้สึกที่ยึดมั่นในค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร และมีความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมต่างๆ และให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่บุคลากรยังเห็นความสำคัญในการทำงานอยู่ในองค์กร และมีความพึงพอใจในคำตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากองค์กร ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามี ความมั่นคง ซึ่งจะทำให้เขามีความรู้สึกอยากที่จะอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป บุคลากรที่ต้องการอยู่ในองค์กรนี้ด้วยความเชื่อมั่น ศรัทธาและภาคภูมิใจ มีความจงรักภักดี ทำงานด้วยความทุ่มเทและซื่อสัตย์ ไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้ เหมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีส่วนทำให้องค์กรพัฒนาขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาภรณ์ แสงแก้ว (2559, น.54) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 18.50 ด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 19.85 และด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 14.72 มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรและนโยบายบริหาร และด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ให้ความสำคัญต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรและนโยบาย และด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความเห็นว่าบุคลากรได้ทราบถึงลักษณะโครงสร้างองค์กร การบริหาร บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน รับรู้ถึงกฎ ระเบียบ เป้าหมาย วัตถุประสงค์และแนวทางปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และมีการวางระบบงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายขององค์กร ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการบริหารงานในองค์กรตามตัวชี้วัดของงานที่ได้ตามมาตรฐานและรับรองได้ตามนโยบายขององค์กร องค์กรควรมีการพัฒนาคุณภาพการบริการและมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และมีการตรวจสอบเครื่องมือและอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานได้อยู่เสมอ มีสถานที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการดูแลและตรวจสอบระบบความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมที่ได้มาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาภรณ์ แสงแก้ว (2559, น.54) ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรและด้านนโยบายบริหารมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 8.81 และ 17.67 และด้านเทคโนโลยีและด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 15.10 และ 15.25 มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านเทคโนโลยีและด้านสิ่งแวดล้อมยังสอดคล้องกับ Narehan, et al. (2014) และ Islam and Siengthai (2009) โดยที่ Narehan, et al. (2014) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่งในซาราวัก ประเทศมาเลเซีย มากที่สุดคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วน Islam and Siengthai (2009) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมส่งออกอากาศได้รับผลกระทบจากนโยบายที่ได้รับจากองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการปรับปรุงและวางแผนการบริหารงานให้บุคลากรในโรงพยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น ดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุและระยะเวลาปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสายสนับสนุนในโรงพยาบาลที่มีเพศ อายุและระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ดังนั้น องค์กรจึงไม่ควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านเพศ อายุและระยะเวลาปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะอาจเนื่องด้วยปัจจุบันบทบาทของเพศชายและเพศหญิงในสังคมไทยเปลี่ยนไป ค่านิยมเกี่ยวกับเพศและคุณภาพชีวิตในการทำงานก็เปลี่ยนไป อาจจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมือนกัน และบุคลากรสายสนับสนุนส่วนมากอาจเป็นข้าราชการ จึงส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกันและไม่ควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านระยะเวลาปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะอาจเนื่องด้วยปัจจุบันความสำคัญของด้านระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรได้เปลี่ยนไป ไม่ว่าจะบุคลากรจะมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรมากหรือน้อย ส่งผลทำให้มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนของบุคลากรสายสนับสนุนในโรงพยาบาลที่มีสถานภาพระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับปัจจัยด้านสถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนของบุคลากร อาจเป็นเพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลทุกสถานภาพ องค์กรควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับปัจจัยด้านระดับการศึกษาของบุคลากร ดังนั้น การศึกษาที่ต่างกัน ทำให้มีวิถีคิด ทักษะ การดำรงชีวิตประจำวัน และมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันออกไปด้วย ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอาจจะมีน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้มาก ดังนั้นองค์กรควรมีการปรับฐานเงินค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับงานที่บุคลากรทำอยู่ในองค์กร

ปัจจัยจุดใจคุณลักษณะของงาน

1. ปัจจัยจุดใจคุณลักษณะงานด้านความหลากหลาย ด้านความเป็นอิสระของงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ ดังนั้น ด้านความหลากหลายของทักษะ องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในการพัฒนาทักษะการทำงานที่ท้าทายความสามารถของบุคลากรในมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งงานที่ทำจำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน โดยอาศัยความรู้ ความสามารถและปฏิภาณไหวพริบของแต่ละบุคคลอยู่เสมอ ด้านความเป็นอิสระของงาน องค์กรควรให้ความสำคัญด้านความเป็นอิสระของงานเป็นอย่างมาก องค์กรควรส่งเสริม สนับสนุนงานที่ทำอยู่ให้ดีขึ้น สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบด้วยตนเอง และสามารถแสดงความสามารถในงานของตนเองได้อย่างเต็มที่ ด้านผลการป้อนของงาน องค์กรควรให้ความสำคัญด้านผลการป้อนของงานเป็นอย่างมาก องค์กรควรมีความโปร่งใส เทียบตรงในการประเมินผลงานของบุคลากร และสามารถให้บุคลากรประเมินผลการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และบุคลากรสามารถทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาได้

2. ปัจจัยจุดใจคุณลักษณะของงานความสำคัญของงาน ไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ ดังนั้น องค์กรไม่ควรให้ความสำคัญความสำคัญของงานของบุคลากร เนื่องจาก งานที่ทำอยู่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กรและมีความสำคัญต่อชีวิตของประชาชนอยู่แล้ว

ปัจจัยสภาพแวดล้อมความผูกพันองค์กร

ปัจจัยสภาพแวดล้อมความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ ดังนั้น ด้านจิตใจ องค์กรควรให้ความสำคัญด้านจิตใจเป็นอย่างมาก ควรมีการจัดกิจกรรม อบรม สัมมนาในกับบุคลากรในองค์กร ให้บุคลากรมี

ความรู้สึกยึดมั่นในค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร และเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร มีความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมและต้องการอยู่ในองค์กรจนเกษียณอายุราชการ ด้านการคงอยู่ องค์กรควรให้ความสำคัญด้านการคงอยู่เป็นอย่างมาก ควรทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ไม่อยากลาออกจากองค์กรและจะต้องทำงานอยู่ในองค์กรนี้เพื่อความอยู่รอดและมีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ และองค์กรควรให้ความสำคัญด้านบรรทัดฐานเป็นอย่างมาก ควรทำให้บุคลากรมีความรู้สึกและทัศนคติที่ต้องการอยู่ในโรงพยาบาลนี้ด้วยความเชื่อมั่น ศรัทธาและภาคภูมิใจ มีความจงรักภักดีทำงานด้วยความทุ่มเทและซื่อสัตย์ ไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรนี้ เหมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีส่วนทำให้องค์กรพัฒนาขึ้นได้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมบรรยากาศขององค์กร

ปัจจัยสภาพแวดล้อมความผูกพันองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรและนโยบายการบริหารของผู้บริหาร และด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ ดังนั้น ด้านโครงสร้างองค์กรและนโยบายการบริหารของผู้บริหาร องค์กรควรให้ความสำคัญด้านโครงสร้างองค์กรและนโยบายการบริหารของผู้บริหารเป็นอย่างมาก ควรมีการวางระบบงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายขององค์กร ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานของหน่วยงาน ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการบริหารงานในหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามตัวชี้วัดของงานที่ได้ตามมาตรฐานและรับรองได้ตามนโยบายขององค์กร และมีนโยบายในการพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม และด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน องค์กรควรให้ความสำคัญด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสิ่งแวดล้อมที่ทำงานเป็นอย่างมาก สถานที่ทำงานควรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการทำงาน ทำให้สะดวกและรวดเร็ว องค์กรมีการพัฒนาคุณภาพการบริการและมาตรฐานที่ต่อเนื่องอยู่เสมอ มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และมีการตรวจสอบเครื่องมือและอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานได้อยู่เสมอ ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานควรสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการดูแลและตรวจสอบระบบความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมที่ได้มาตรฐาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์เท่านั้น ในการวิจัย ครั้งต่อไป ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น เช่น ศึกษาบุคลากรทั้งหมดในโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในภาพรวมทั้งโรงพยาบาล

2. เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคคล มิใช่เป็นสิ่งที่ถาวรและสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้นการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจ โดยมีระยะเวลาห่างกันพอสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการบริหารงานบุคคล ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

เอกสารอ้างอิง

กนกพร กระจำแสง. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11(26), 116-129.

ชมพูนุช ศรีพงษ์. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ณิศาภัทร ม่วงคำ. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

ปรียาภรณ์ แสงแก้ว. (2559). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์สาขารัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

- วิภา หวันแหะ. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: McGraw-Wiler.
- Islam, M. Z., & Siengthai, S. (2009). Quality of work life and organizational performance: Empirical evidence from Dhaka Export Processing Zone. *The ILO Conference on 'Regulating for Decent Work, to be held at the International Labor Office, Geneva during July 8-10, 2009*, 1-19.
- Litwin, G.H., & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*, Boston: Division of Research Harvard Business School.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Narehan, H., Hairunnisa, M., Norfadzillah, R. A., & Freziamella, L. (2014). The Effect of Quality of Work Life (QWL) Programs on Quality of Life (QOL) Among Employees at Multinational companies in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 112(2014), 24-34.
- Stree, R.M. (1978). *Organization Effectiveness: A Behavioral View* Santa Monica. California: Goodyear.
- Walton, Richard E., (1975). Criteria for quality of working life in *The quality for working life*. NY: Free Press.