



คุณภานีวัตโยในการทำงานของคณบดีแห่งโรงพยาบาลชุมชนแพ จั๋งหวัดขอนแก่น

ร้านเย็บ พุดแดง

๘๕๙ ๔ ๒  
สารนิพนธ์ฉบับแปลส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตราจารย์แพทยศาสตรบัณฑิต

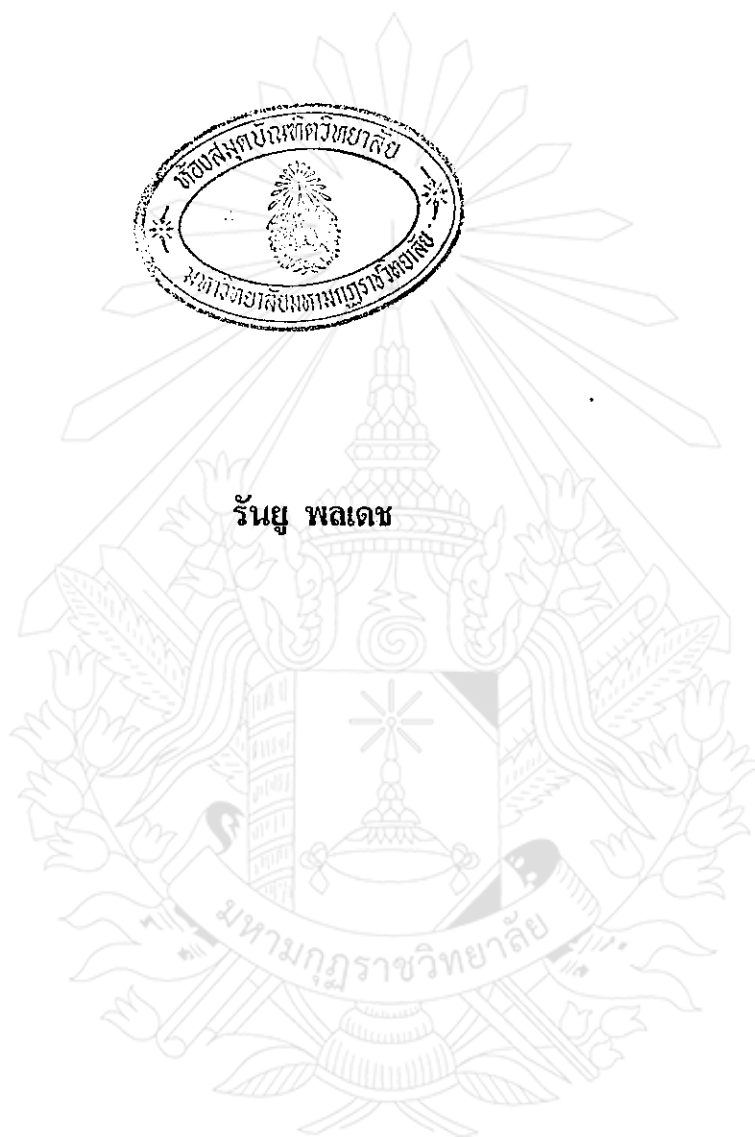
สาขาวิชารัฐศาสตรการปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๐



คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต

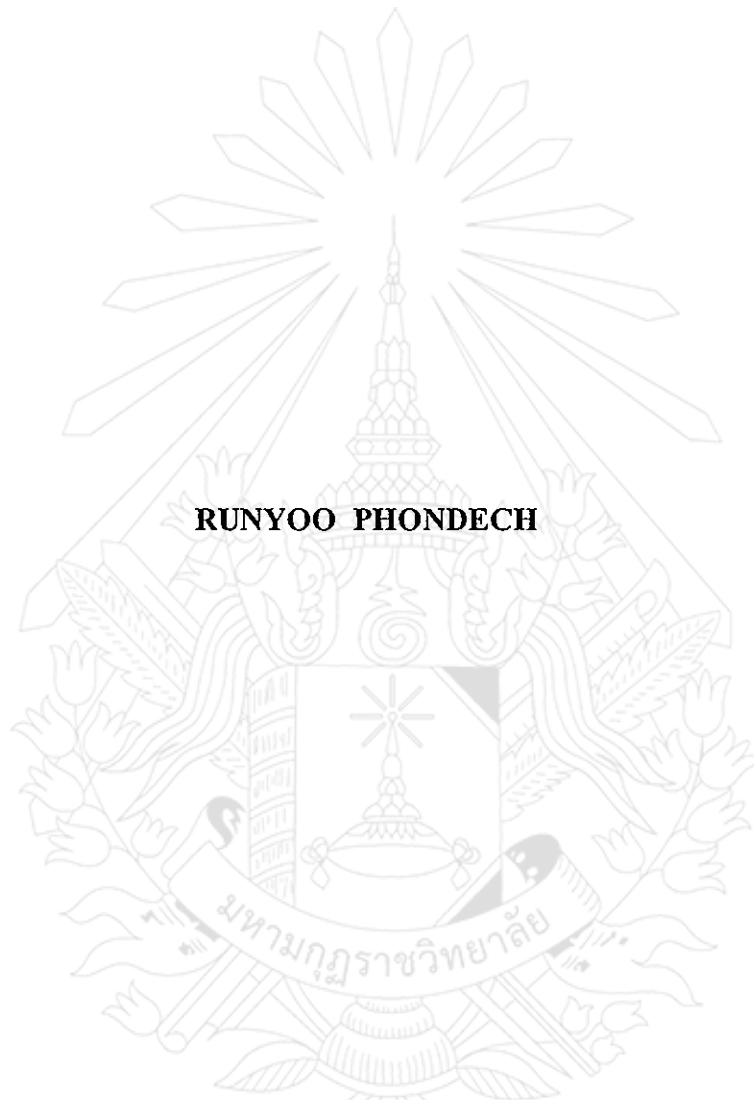
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๑

B 14635

**THE QUALITY OF WORK LIFE OF EMPLOYEES OF CHUM PHAE  
HOSPITAL KHON KAEN PROVINCE**



**RUNYOO PHONDECH**

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS**

**FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS**

**DEPARTMENT OF GOVERNMENT**

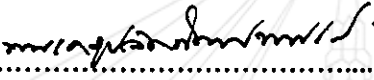
**GRADUATE SCHOOL**

**MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY**

**B.E. 2551 (2008)**


หัวข้อสารนิพนธ์ : คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัด  
ขอนแก่น  
ชื่อนักศึกษา : รันยู พลเดช  
สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง  
อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์สำเร็จ จันทรสวรรณ  
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พุทธรักษ์ ปราบนอก


บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต


  
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(พระครูปลัดสัมพิพัฒน์วิริยาจารย์)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิเศษ ดร. สุกิจ ชัยมุสิก)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษา  
(รองศาสตราจารย์สำเร็จ จันทรสวรรณ)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พุทธรักษ์ ปราบนอก)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เมธี สมภักดี)

  
..... กรรมการ  
(นายวรเทพ เวียงแค)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : The Quality of Work Life of Employees of Chum Phae Hospital  
Khon Kaen Province

Student's Name : Runyoo Phondech

Department : Government

Advisor : Assoc. Prof. Samroeng Chantrasuwan

Co-Advisor : Asst. Prof. Dr. Puttharak Prabnok

---

Accepted by the Graduate School Mahamakut Buddhist University in Partial  
Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree

*P. Sampipattanaviriyajarn*  
..... Dean of Graduate School  
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn)

Thematic Committee

*S. Chaimusik*  
..... Chairman  
(Asst. Emeritus Prof. Dr. Sukit Chaimusik)

*Samroeng Chantrasuwan*  
..... Advisor  
(Assoc. Prof. Samroeng Chantrasuwan)

*P. Prabnok*  
..... Co-Advisor  
(Assisc. Prof. Dr. Puttharak Prabnok)

*M. Sompukdee*  
..... Member  
(Asst. Prof. Methee Sompukdee)

*W. Waingkae*  
..... Member  
(Mr. Woratep Waingkae)

หัวข้อสารนิพนธ์	: คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
ชื่อนักศึกษา	: รันยู พลเดช
สาขาวิชา	: รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	: รองศาสตราจารย์สำเร็จ จันทรสวรรณ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พุทธรักษ์ ปรามนอก
ปีการศึกษา	: 2551

### บทคัดย่อ

สารนิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น และ 4) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้คือ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมแพ จำนวน 228 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามวัตถุประสงค์การศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ Chi-square

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.7 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.3 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 54.4 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 36.8 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.2 ระยะในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.0 และตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 84.6

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้สามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยได้ตามลำดับ คือ ด้านการบูรณา

การทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมเนียมในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพอนามัย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น พบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ส่วนสถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาล ชุมแพ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ข้อปัญหามากที่สุด 3 อันดับแรกคือ งานหนักเงินเดือนน้อยค่าตอบแทนต่ำ รายได้ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น รองลงมาคือ โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับลูกจ้างน้อยมีการแบ่งชนชั้น และมีความก้าวหน้าในการทำงานช้า ตามลำดับ และข้อเสนอแนะมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ อยากให้ทางโรงพยาบาลจัดหาที่พักอาศัยให้เพียงพอแก่ลูกจ้าง รองลงมาคือ ควรมีการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการเหมือนข้าราชการ และต้องการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำและจ้างตามวุฒิการศึกษา ตามลำดับ





**Thematic Title** : The Quality of Work Life of Employees of Chum Phae Hospital  
Khon Kaen Province

**Student's Name** : Runyoo Phondech

**Department** : Government

**Advisor** : Assoc. Prof. Samroeng Chantrasuwan

**Co-Advisor** : Asst. Prof. Dr. Puttharak Prabnok

**Academic Year** : B.E. 2551 (2008)

---

### ABSTRACT

The objectives of this thematic paper (independent study) were 1) to study the personal factor of Chumphae hospital's employees, Khon Kaen province, 2) to study the life quality in working of Chumphae hospital's employees, Khon Kaen province, 3) to study the relationship between personal factor and life quality in working of Chumphae hospital's employees, Khon Kaen province and 4) to study the problems and advice towards development of life quality in working of Chumphae hospital's employees, Khon Kaen province. The population of this study was 228 regular and temporary employees have been worked in Chumphae hospital by using a questionnaire in data collection and then analyzed data by a package of computer program. The statistics used in data analysis were percentage, mean and standard deviation. Chi-square was used to analyze data in order to find out relationship between the personal factor and life quality in working according to study's objectives.

**The results of the research were found as follows :**

1. The personal factor of people answered the questionnaire was found that it was 69.7 percentage of female. It was 55.3 percentage ages lower or equal 30 years old. It was 54.4 percentage of marital status. It was 36.8 percentage of secondary school or equivalent level. It was 45.2 percentage of income per month lower than 7,000 baht. It was 32.0 percentage of working period lower than 2 years. It was 84.6 percentage of rank worked as temporary employees.

2. A life quality in working of Chumphae hospital's employees, Khon Kaen province, by overall view of 6 parts was in the moderate level. Having considered each part, it was found that



the part of social integration or co-operation had life quality in working in the much level. But other part had life quality in working in the moderate level. Thus, it can arrange an average point in sequence, namely; the part of social integration or co-operation, the part of working constitute, the part of safe working condition and health support, the part of opportunity to develop person's efficiency, the part of security and work in progress and the part of enough and fair emolument.

3. The relationship between personal factor and life quality in working of Chumphae hospital's employees, Khon Kaen province, were found that sex, age, working period and working rank did not relate with life quality in working of Chumphae hospital's employees, Khon Kaen province. But status, educational level, and income per month did not relate with life quality in working of Chumphae hospital's employees, Khon Kaen province significantly at 0.05 levels.

4. The problems and advice towards life quality in working of Chumphae hospital's employees, Khon Kaen province, were found that the primary 3 levels of most problems were as follows: it was hard work but low salary and emolument, income was not enough to the cost of living, secondly; a hospital paid a few attention to employees, had classification and slowly working in advance respectively. And the primary 3 levels of most advice were as follows: a hospital should find out enough residence for employees. Secondly, it should consider to raise up a salary, emolument and welfare as the regular officials and it should have an appointment as the regular officials and hire them according to their educational level respectively.

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จขึ้นได้ด้วยความกรุณาจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่ให้ความรู้และประสบการณ์อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์สำเร็จ จันทรสุวรรณ ที่กรุณาให้คำแนะนำทั้งในด้านวิชาการและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พุทธิรักษ์ ปราบนอก ที่กรุณาให้คำแนะนำติดตาม ให้ข้อชี้แนะแนวทางด้านวิชาการ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างมาก รวมทั้งได้ตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่อง จนกระทั่งรูปเล่มสารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์

ขอขอบคุณ นายแพทย์ประมล เลื่องวัฒนะวิช ทันตแพทย์วินัย ธรรมสากัจฉา และนายอนันต์ คำอ่อน ที่กรุณาให้การช่วยเหลือให้คำแนะนำให้ความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญในการสร้างแบบสอบถาม

ขอขอบคุณคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสานทุกท่านที่มีได้ระบุนามไว้ ณ ที่นี้ในการประชาสัมพันธ์ให้คำแนะนำปรึกษาและอำนวยความสะดวกทางการเรียนการสอน

ขอขอบคุณท่านผู้อำนวยการ โรงพยาบาลชุมแพ ขอขอบคุณกลุ่มลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ และ กลุ่มลูกจ้าง โรงพยาบาลภูเวียง จังหวัดขอนแก่น นายแพทย์อุทัย อุโฆษณาการ ที่สนับสนุนส่งเสริมอนุญาตให้ผู้วิจัยได้ศึกษาต่อระดับมหาบัณฑิต

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลงานวิจัย เป็นอย่างยิ่ง และกำลังใจจาก ภรรยา บุตร ญาติพี่น้อง เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนนักศึกษาระดับมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์การปกครอง รุ่นที่ 3 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสานทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ธัญญ์ พลเดช

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ก
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 สมมติฐานในการวิจัย	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	6
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	6
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>8</b>
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	8
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	23
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของลูกจ้าง	32
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
2.5 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย	42
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>43</b>
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	43
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย	45
3.4 การวัดค่าตัวแปร	46



	๗
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	49
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	50
3.9 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	<b>51</b>
4.1 ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยส่วนบุคคล	51
4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น	55
4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น	62
4.4 ปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาล ชุมแพ จังหวัดขอนแก่น	69
<b>บทที่ 5 สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ</b>	<b>71</b>
5.1 สรุปผลการศึกษา	71
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	74
5.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	77
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	77
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	77
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>78</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>83</b>
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย	84
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	86
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	90
ภาคผนวก ง แบบสอบถามในการวิจัย	92
ภาคผนวก จ บัญชีรายละเอียดตำแหน่งลูกจ้างแยกตามหมวด	99
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>118</b>

## สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 2.1	คุณภาพชีวิตการทำงาน	14
ตารางที่ 2.2	แสดงการจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจ	29
ตารางที่ 2.3	ตัวอย่างของปัจจัยและผลลัพธ์	31
ตารางที่ 4.1	จำนวน ร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	51
ตารางที่ 4.2	จำนวน ร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	52
ตารางที่ 4.3	จำนวน ร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	52
ตารางที่ 4.4	จำนวน ร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	53
ตารางที่ 4.5	จำนวน ร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	53
ตารางที่ 4.6	จำนวน ร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	54
ตารางที่ 4.7	จำนวน ร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งที่จ้างปฏิบัติงาน	54
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น	55
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	56
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย	57
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	58
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	59

ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการ ทำงานร่วมกัน	60
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ด้านธรรมเนียมในการทำงาน	61
ตารางที่ 4.15	ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น	62
ตารางที่ 4.16	ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น	63
ตารางที่ 4.17	ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น	64
ตารางที่ 4.18	ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น	65
ตารางที่ 4.19	ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น	66
ตารางที่ 4.20	ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น	67
ตารางที่ 4.21	ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น	68
ตารางที่ 4.22	จำนวนและร้อยละปัญหาที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างโรง พยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น	69
ตารางที่ 4.23	จำนวนและร้อยละข้อเสนอแนะที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างโรง พยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น	70



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์	25
ภาพที่ 2.2 ตัวอย่างการตอบสนองความต้องการของพนักงานตามทฤษฎีของมาสโลว์	26
ภาพที่ 2.3 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย	42



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์ของโลกในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งในเรื่อง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลกระทบต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคม ผลของการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวและพัฒนาองค์กร เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ ได้ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานองค์กรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จำเป็นต้องเข้าใจระบบขององค์กรให้ชัดเจน เนื่องจากองค์กรเป็นระบบหนึ่งที่ประกอบขึ้นด้วยระบบย่อย ๆ หลายระบบ ที่มีกระบวนการทางโครงสร้างประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่าย ร่วมกันทำกิจกรรมขึ้น เพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งบุคคลถือได้ว่าเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองหรือเสื่อมโทรมลงได้ ความปรารถนาอันสูงสุดของมนุษย์คือการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยกันทั้งนั้น นอกจากจะให้งบเกิดขึ้นแก่ตนเองแล้ว ยังหวังที่จะให้เกิดแก่ครอบครัว เครือญาติและบุคคลอื่น ๆ ในสังคมและประเทศชาติโดยส่วนรวม ดังนั้นในการบริหารงานบุคคลพฤติกรรมองค์กรจะช่วยให้ผู้บริหารได้เรียนรู้ถึงพฤติกรรมองค์กรซึ่งเป็นปัจจุบันของโลก และวิธีการสร้างความภักดีของพนักงานตลอดจนช่วยเสนอแนะผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสมด้วย ผู้บริหารต้องให้ความสนใจและเข้าถึงความต้องการของบุคคลในองค์กรและผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร'

ประเทศไทยเราได้เริ่มต้นพัฒนาประเทศอย่างจริงจัง โดยมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติที่ประกาศใช้ในปี 2504 เป็นแนวทาง ซึ่งนับเป็นการเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจจากประเทศเกษตรกรรมไปสู่ประเทศอุตสาหกรรม ปัจจุบันคุณภาพชีวิตได้รับการกำหนดให้เป็นเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นเป้าหมายของการพัฒนาทุกด้านไม่ว่าจะในด้านสังคม เศรษฐกิจ การปกครอง ฯลฯ ล้วนมุ่งไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของมนุษย์ในสังคม ในขณะที่เดียวกันการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานย่อมส่งผลให้บุคคลภายในองค์กรเกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องมี

---

<sup>1</sup>ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, พฤติกรรมองค์กร (Organizational), (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด, 2541), หน้า 11.

การสร้างขวัญกำลังใจเพราะเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยการมุ่งเน้นให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสมตามอัตภาพ อยู่ในกรอบและระเบียบแบบแผน วัฒนธรรมที่ดีงาม ตามมาตรฐานที่ยอมรับของสังคมทั่วไปและพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้เหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นส่วนหนึ่งซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กรเพราะเป็นทรัพยากรที่ทำให้ทรัพยากรอื่นมีคุณค่า จึงเปรียบมนุษย์เป็นคั้งหัวใจหลักขององค์กร ผลงานที่ได้ออกมาจากทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับความพอใจในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักซึ่งความพอใจในการทำงานจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและความปรารถนาที่จะทำให้งานดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปได้ตามแผนงานและเป้าหมายขององค์กร การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์เพราะการทำงานทำให้มีรายได้และเมื่อมีรายได้ก็สามารถนำไปซื้ออาหารและเครื่องใช้ตลอดจนปัจจัยทั้ง 4 ที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงานยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคมทำให้เกิดคุณค่าในชีวิตของคน ซึ่งในอดีตนายจ้างมองมนุษย์เป็นเพียงวัตถุดิบในการผลิตเท่านั้นทำให้ฐานะทางสังคมที่มีผลอันเกิดจากการทำงานของมนุษย์ในสมัยนั้นไม่ได้ยอมรับเท่าที่ควร ต่อมาผู้บริหารและบุคลากรของรัฐได้หันมาให้ความสนใจต่อชีวิตการทำงานของพนักงานของตนมากยิ่งขึ้น จึงเป็นที่มาของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี องค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร<sup>2</sup>

คุณภาพชีวิตเป็นสภาพการดำรงชีวิต ที่ควรประกอบด้วยคุณภาพทางกายภาพ ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สถิติปัญญา หรือแนวคิดและด้านสังคมเท่านั้น คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นแนวคิดในการจัดการที่คำนึงถึงเรื่องบุคคลที่ทำงานเป็นสำคัญ เป็นการประสานเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายของงาน ทำให้งานและชีวิตผสมผสานกันอย่างกลมกลืน ผู้ทำงานรู้สึกถึงความพอใจในการทำงาน จากสภาพแวดล้อมขององค์กรและมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข และจากแนวคิดของวอลตัน(Walton) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่

<sup>2</sup>พรทิพย์ ทับทิมทองคำ, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2540, หน้า 1.



ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคมเรื่องสังคมขององค์กร ที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ สามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ประการ คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ธรรมเนียมในการทำงาน 7) จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และ 8) การคำนึงถึงความต้องการของสังคม ซึ่งเกณฑ์ชีวิต หรือองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของวอลตัน ล้วนเป็นองค์ประกอบที่ตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของคนทำงาน<sup>3</sup>

องค์กรต่าง ๆ จึงควรจะต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล เนื่องจากการที่องค์กรมีบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ซึ่งโรงพยาบาลชุมชนเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแลและรับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยตรง ก่อนที่โรงพยาบาลจะไปพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลภายในโรงพยาบาลให้ดีเสียก่อน เนื่องจากเป็นสถานบริการสุขภาพที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมาก และให้บริการสาธารณสุขครบทุกด้านทั้งด้านส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสภาพ<sup>4</sup>

โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น เป็นโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ที่ให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขแก่ประชาชนในระดับอำเภอ เป็นองค์กรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขซึ่งอยู่ภายใต้ระบบการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ขึ้นตรงต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ให้บริการครอบคลุมมิติการให้บริการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรค รักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพ องค์ประกอบของโรงพยาบาลทางด้านโครงสร้างมีหน่วยงานต่าง ๆ รับผิดชอบการดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ทั้ง 4 ประการดังกล่าว อาทิเช่น กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ กลุ่มภารกิจด้านบริการ กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล กลุ่มปฐมภูมิ เป็นต้น นอกจากนี้แล้ว บุคลากรที่สำคัญของโรงพยาบาลชุมแพที่เข้ามาปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปตามบทบาทหน้าที่ประกอบด้วย ข้าราชการ และลูกจ้าง โดยเฉพาะ

<sup>3</sup>Walton, Richard E, "Improving the Quality of Work life", *Harvard Business Review*, (May-June 1974) : 12.

<sup>4</sup>กระทรวงสาธารณสุข, การบริหารงานโรงพยาบาล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กระทรวงสาธารณสุข, 2545), หน้า 48.

ลูกจ้างซึ่งเป็นบุคลากรกลุ่มหนึ่งภายในโรงพยาบาลที่มีหน้าที่สนับสนุนให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลเป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงพยาบาล ลูกจ้างจึงเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อโรงพยาบาลเป็นอย่างยิ่ง ดังจะเห็นได้ว่าภายในแต่ละกลุ่มภารกิจด้านต่าง ๆ จะมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังของลูกจ้างไว้เสมอ เพื่อเป็นกำลังสนับสนุนการดำเนินการตามภารกิจต่าง ๆ ไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องอาศัยกลไกการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้าง<sup>๖</sup>

บทบาทหน้าที่ของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพที่ปฏิบัติหน้าที่ตามโครงสร้างของกลุ่มงาน เช่นหมวดแรงงาน หมวดกิ่งฝีมือนี้อ หมวคฝีมือนี้อ พิเศษ และตำแหน่งที่มีชื่อลักษณะงานเหมือนข้าราชการ ปฏิบัติงานเป็นหน่วยสนับสนุนให้บริการแก่เจ้าหน้าที่โดยตรง และผู้ป่วยหรือญาติโดยอ้อม ซึ่งประกอบไปด้วยลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว การปฏิบัติงานของกลุ่มลูกจ้างนี้ มักจะสัมผัสกับประชาชน ผู้ป่วยและญาติ ไม่ว่าจะงานนั้นจะยากหรือง่ายเข้าไปมีส่วนร่วมทั้งสิ้น บางครั้งก็ได้รับบาดเจ็บสาหัส พิกการ มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน บางครั้งก็มีการทำงานที่ผิดพลาด เกิดปัญหาข้อร้องเรียนมีความเครียดเกิดขึ้น บางครั้งต้องตื่นแต่เช้า เข้าเวร ประกอบกับค่าจ้างค่าตอบแทนได้น้อยไม่เพียงพอ เป็นหนี้ทั้งในระบบและนอกระบบ สวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ก็ไม่เพียงพอและไม่ได้รับความเป็นธรรม เช่นเรื่องที่พักอาศัย การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าตอบแทนที่ไม่เท่าเทียมกัน อาคารสถานที่ปฏิบัติงานคับแคบ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือไม่เพียงพอ และยังขาดขวัญกำลังใจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ สิ่งเหล่านี้ล้วนสะท้อนถึงคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลพบว่าที่ผ่านมา ถ้าลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะส่งผลให้โรงพยาบาลมีการดำเนินงานตามภารกิจได้สำเร็จบรรลุตามยุทธศาสตร์ นโยบาย วัตถุประสงค์ รวมถึงเป้าหมายต่าง ๆ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และถ้าลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี ก็เป็นภาระอันสำคัญของโรงพยาบาลที่จะต้องปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่และปฏิบัติงานร่วมกับลูกจ้างของโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น จึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างต่อไป

<sup>๖</sup>เรื่องเดียวกัน.

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
- 1.2.2 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
- 1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
- 1.2.4 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

## 1.3 สมมติฐานในการวิจัย

- 1.3.1 เพศ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
- 1.3.2 อายุ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
- 1.3.3 สถานภาพ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
- 1.3.4 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
- 1.3.5 รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
- 1.3.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
- 1.3.7 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น



## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 228 คน

### 1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น เป็นการศึกษาตามแนวคิดของ Walton โดยแบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานตามบริบทที่ต้องการศึกษา ออกเป็น 6 ด้าน คือ

- 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- 4) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
- 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 6) ธรรมเนียมในการทำงาน

### 1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

1.5.2 ทำให้ทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

1.5.3 ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

1.5.4 ทำให้ทราบปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

## 1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ลูกจ้าง หมายถึง ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมแพที่ปฏิบัติงานเป็นการประจำอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 3 เดือนขึ้นไป และต้องปฏิบัติงานอยู่ในระหว่างวันที่ทำการศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตที่บุคคลเกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ ได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับสภาพและฐานะของตนช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตทำงาน 6 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ธรรมเนียมในการทำงาน

ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม หมายถึง รายได้ประจำ ได้แก่ เงินเดือน หรือเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานเต็มเวลาได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตนและได้รับอย่างยุติธรรมเพื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนเองกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพอนามัย หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน การติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ให้บริการและผู้รับบริการมีความสะดวกและปลอดภัย โดยครอบคลุมถึงการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค การใช้ประโยชน์ ความสะดวกสบายและความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติและระเบียบการจัดสภาพการทำงาน

ความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานความมุ่งหวังอันเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และผู้เกี่ยวข้อง และมีความมั่นคงในรายได้และหน้าที่ที่ได้รับ

โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง ความมากน้อยของโอกาสในการเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยการให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ รู้จักค้นหาหรือได้รับสารสนเทศความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานแนวทางปฏิบัติและสามารถคาดคะเนผลการปฏิบัติงาน ได้ถูกต้องเหมาะสม มีการวางแผนการทำงานและได้มีส่วนร่วมในการในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มในองค์กรที่บุคคลได้รับมอบหมายงาน โดยพิจารณาความสามารถ ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กร แสดงถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการสื่อสารแบบเปิดเผยตนเอง

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจก่อนนำมาพิจารณาสร้างกรอบแนวคิดและแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของลูกจ้าง
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

##### 2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม โดยมีผู้ให้นิยามและคำจำกัดความของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

ลิตธิโชค วรานุสันติกุล ให้นิยามของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การปรับปรุงงานในองค์กรให้สมาชิกได้ตอบสนองความต้องการส่วนตนผ่านประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร<sup>1</sup>

ทองศรี คำภู ฌ อยุรยา ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่งๆ ว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ มากน้อย

---

<sup>1</sup>ลิตธิโชค วรานุสันติกุล, “การปรับปรุงงาน ตอน คุณภาพชีวิตในการทำงาน”, จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน, ปีที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2534) : 15.

เพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงาน เหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น<sup>2</sup>

สุทิน สายสงวน ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายทั่วไปว่า ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัยในความหมายเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ระดับความรู้สึกในเชิงพอใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่นเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานในองค์การนั้น<sup>3</sup>

บุญแสง ชีระภากร ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคลเพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลังลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัวบางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้า ในอนาคตและลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย<sup>4</sup>

สิทธิชัย อุตระภูถ ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ลักษณะการดำเนินชีวิตในด้านการงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะมีสภาพการทำงานที่มีการปรับปรุงให้มีสิ่งใดก็ตามเป็นที่สำคัญ และจำเป็นสำหรับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะพึงมี และบุคคลก็ได้รับการสนองตอบต่อความต้องการส่วนบุคคลในด้านการงาน ซึ่งจะวัดได้จากความรู้สึกตามการรับรู้ของบุคคล โดยเฉพาะจะสะท้อนถึงระดับของความพึงพอใจหรือไม่พอใจเกี่ยวกับชีวิตในการทำงาน<sup>5</sup>

<sup>2</sup>ทองศรี กำภู ณ อุตฺรยา, การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532), หน้า 154.

<sup>3</sup>สุทิน สายสงวน, “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : กรณีข้าราชการในสังกัดส่งเสริมการเกษตร ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอภาคใต้”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2533, หน้า 9.

<sup>4</sup>บุญแสง ชีระภากร, “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน”, จุลสารพัฒนาข้าราชการ, ปีที่ 3 (มกราคม-มีนาคม 2533) : 5-12.

<sup>5</sup>สิทธิชัย อุตระภูถ, “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับต่างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ในจังหวัดปราจีนบุรี”, ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 2539, หน้า 39.



ผจญ เถลิงสาร ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ความหมายด้วยกันคือ

1. ความหมายอย่างกว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ และบริการความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์

2. ความหมายอย่างแคบ หมายถึง ผลที่มีต่อคนงาน การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย<sup>6</sup>

วิชาญ สุวรรณรัตน์ นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานโดยรวมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของพนักงาน ที่ทำให้พนักงานมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจ มีความมั่นคงและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีและมีคุณภาพ<sup>7</sup>

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ นิยามความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพภายใต้หลักเกณฑ์ 3 ประการ ได้แก่

1. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน
2. ด้านความยุติธรรมในการทำงาน
3. ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพของพนักงาน<sup>8</sup>

เดวิส และ นิวสตรอม (Davis and Newstrom) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่พอใจหรือไม่พอใจ ความต้องการเบื้องต้นคือปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีต่อพนักงานมากที่สุด เช่นเดียวกับการที่ความต้องการให้มีสภาพเศรษฐกิจที่ดีในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่าง

<sup>6</sup>ผจญ เถลิงสาร, “คุณภาพชีวิตการทำงาน”, โปรดักท์ ทวิตี เวลด์, (มกราคม-เมษายน 2540) : 23.

<sup>7</sup>วิชาญ สุวรรณรัตน์, “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 2543, หน้า 6.

<sup>8</sup>เจษฎา ธรรมขันติพงศ์, “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 นครปฐม”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2545, หน้า 6.

มนุษย์ต้องการ โดยพยายามตอบสนองความต้องการของมนุษย์ที่เพิ่มมากขึ้นมากกว่าความต้องการขั้นพื้นฐาน ต้องมีการจ้างงานผู้ที่มีทักษะที่สูงขึ้น จะจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่จะทำให้เขาเหล่านั้นได้พัฒนาในทักษะในการทำงานคือ แรงงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนา มิใช่เป็นเพียงการใช้แรงงานเท่านั้น แรงงานต้องไม่อยู่ในสภาพที่เลวร้ายจนเกินไป ไม่เครียดเกินไป ต้องไม่ทำให้ความเป็นมนุษย์ลดน้อยลง ไม่มีการบังคับหรือมีความเสี่ยง และ สดุดท้าย คือ สามารถมีเวลาหรือพักผ่อนในบทบาทอื่น ๆ ของชีวิต เช่น ความเป็นพลเมืองที่ดี มีคู่สมรสหรือพ่อแม่ เวลางานและเวลาในสังคม มีการแบ่งปันกัน<sup>9</sup>

กาลิโอ ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกทุกคนในองค์กรที่ต่างมีความสุขเมื่อได้ร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีโอกาสร่วมตัดสินใจในการทำงาน ร่วมกำหนดแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนางาน โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน รวมถึงโอกาสเจริญก้าวหน้าและคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความคาดหวังและความต้องการของคนทำงาน ซึ่งแต่ละคนจะมีความต้องการมากน้อยที่แตกต่างกัน<sup>10</sup>

ไอ แอล โอ ให้ความหมายไว้ว่า เป็นเรื่องของปัญหาแรงงานและมาตรการแก้ไขซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญถึงความพึงพอใจของคนงานและการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงาน เป็นเรื่องของสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดีในสถานที่ทำงาน และมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มผลผลิตอย่างใกล้ชิด<sup>11</sup>

กล่าวโดยสรุป ความหมายของการคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานโดยรวมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ที่ทำให้อุบลากรมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจ มีความมั่นคงได้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความปลอดภัยทางสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้มีคุณภาพชีวิตที่ดีจะช่วยให้ตนเองและสังคมเกิดความเจริญก้าวหน้ามี

<sup>9</sup>Davis and Newstrom, **Organization Behavior**, อังใน ทรศนะ ใจชุ่มชื่น, “ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์กรแบบการนำชีวิตคน พฤติกรรมการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2543, หน้า 45.

<sup>10</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 36.

<sup>11</sup>ไอ แอล โอ, **International Labour Organization (ILO) Report**, อังใน ศุภชัย อาชีวะระงับโรค, “คุณภาพชีวิตการทำงาน”, โปรดักทวิตี เวิลด์, (กรกฎาคม-สิงหาคม 2540) : 80.

ความสุขสมบูรณ์ มีเสถียรภาพ ความปลอดภัย ความเป็นปึกแผ่นมั่นคง และความเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีและมีคุณภาพ

### 2.1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมยศ นาวิการ ได้เสนอคุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะประกอบไปด้วย

1. ความมั่นคง
2. ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน
4. งานที่น่าสนใจและท้าทาย
5. การมอบหมายงานหลายด้าน
6. การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและตนเอง
7. ความท้าทาย
8. ความรับผิดชอบ
9. โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต
10. การรับผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น<sup>12</sup>

กฤษณา ตักดีศรี ได้นำผลการศึกษาของ Mclamey ที่ทำการศึกษาความต้องการของมนุษย์ในการทำงาน พบว่ามีความต้องการอยู่ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงในงาน
2. ความพอใจในงาน
3. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
4. การได้รับการยกย่องนับถือ
5. การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ
6. การได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม
7. การได้รับการปฏิบัติที่ดีจากหัวหน้างาน
8. ความเสมอภาค
9. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

<sup>12</sup>สมยศ นาวิการ, การบริหารงานบุคคล, อ่างใน มัลลิกา เมฆรา, “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), 2544, หน้า 56.

### 10.ความพอใจในสภาพการทำงาน<sup>13</sup>

ชาญชัย อาจินตมาจารย์ ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 17 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาพในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งานและสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
10. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
12. อำนาจหน้าที่ในงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
15. มีอนาคต
16. สามารถสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก
17. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง<sup>14</sup>

พวงรัตน์ บุญญารักษ์ กล่าวว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องและส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยรวมประกอบด้วย

1. ด้านการบริหาร ได้แก่ โครงสร้างการบริหารหรือโครงสร้างขององค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน คือ การให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานตามอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ โดยสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน ส่งเสริมความอยู่รอดในการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งหมายถึง

<sup>13</sup> กฤษณา ศักดิ์ศรี, มนุษย์สัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : รวมสาสน์, 2534), หน้า 219.

<sup>14</sup> ชาญชัย อาจินตมาจารย์, พฤติกรรมในองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริม, 2535), หน้า 38-39.



ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สวัสดิการที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ชีวิต ความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน รวมถึงโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

2. ด้านพฤติกรรมของบุคคลเป็นเรื่องของค่านิยม การยอมรับ และเจตคติที่เกิดขึ้นในสภาพการทำงานประจำวัน

3. ด้านสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกต่าง ๆ ได้แก่ วัฒนธรรม สังคมเศรษฐกิจและการเมืองที่ส่งผลถึงความรู้สึกที่มีคุณค่าในตนของมนุษย์

4. ด้านบุคลิกลักษณะส่วนตัว เป็นความมุ่งหมาย ความคาดหวังในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ตลอดจนบุคลิกภาพเฉพาะของตนที่อาจมีผลทั้งในด้านส่งเสริมและลดทอนความรู้สึกต่อคุณค่าในชีวิตการทำงานได้<sup>15</sup>

ศุภชัย อาชีวะระงับโรค ได้แบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 2 ส่วนคือขั้นพื้นฐานและนโยบายของบริษัท และนโยบายของบริษัทก็ยังสามารถแบ่งเป็นแบบทั่วไปและเฉพาะเจาะจง<sup>16</sup>

#### ตารางที่ 2.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน		ขั้นพื้นฐาน
นโยบายของบริษัท		
ทั่วไป	เฉพาะเจาะจง	
กฎหมาย ความปลอดภัย เงินเดือนขั้นต่ำ เงินชดเชย กฎหมายการจ้างงาน กฎหมายโรงงาน	สภาพการทำงานและสวัสดิการ เบี้ยเลี้ยง การประกันสุขภาพ สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน (โรงอาหาร , เครื่องแบบ)	ความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการ (เงินบำนาญ ฯลฯ) ความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง การฝึกอบรม กิจกรรมกีฬา ฯลฯ

<sup>15</sup> พวงรัตน์ บุญญารักษ์, คุณภาพชีวิตการทำงานสมัยใหม่, อังโน ครุณศรี สิริยศธำรง “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์”, วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), 2542, หน้า 59.

<sup>16</sup> ศุภชัย อาชีวะระงับโรค, “คุณภาพชีวิตการทำงาน”, โปรดักทวิตีวิลด์, (กรกฎาคม-สิงหาคม 2540) : 80.

คุณภาพชีวิตการทำงานขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่จะอิงกับข้อบังคับทางกฎหมายที่สถานประกอบการพึงจัดทำให้พนักงาน เป็นต้นว่า มาตรการทางด้านความปลอดภัย ค่าแรงขั้นต่ำ ค่าชดเชย การประกันสังคม ฯลฯ สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายของบริษัท เป็นสิ่งที่พนักงานจะได้รับนอกเหนือจากที่กฎหมายระบุไว้

บริษัทโดยทั่วไปจะมีสวัสดิการต่าง ๆ ให้พนักงานเช่น โรงอาหาร เครื่องแบบ การประกันสุขภาพ เบี้ยเลี้ยง ฯลฯ ในบางบริษัทจะมีเรื่องที่เฉพาะเจาะจงไปกว่านั้น เป็นต้นว่า การประกันความมั่นคงในการทำงาน เงินบำนาญ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตัวเอง การฝึกอบรมหรือกิจกรรมทางด้านกีฬา ฯลฯ คุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของนโยบายบริษัทจึงแตกต่างกันไปในแต่ละบริษัท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของบริษัทและความจริงใจของผู้บริหารที่ต้องการตอบแทนพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ

คุณภาพชีวิตการทำงานและการเพิ่มผลผลิตมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเนื่องจากหากพนักงานได้รับสวัสดิการที่ดีในการทำงาน พวกเขาที่จะมีกำลังใจกำลังใจในการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการเพิ่มผลผลิตของหน่วยงานก็ย่อมที่จะสูงขึ้นนั่นเอง แต่อย่างไรก็ตามผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเพิ่มผลผลิตควรมีการแบ่งปันกันอย่างเป็นธรรมผู้ประกอบการจะมีผลกำไรเพื่อใช้สำหรับการลงทุนครั้งต่อไป ในขณะที่ลูกค้าได้ใช้สินค้าที่มีคุณภาพดีและราคาถูกผู้ถือหุ้นได้รับเงินปันผลสูงขึ้น และพนักงานได้รับผลตอบแทนในรูปแบบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น หยาดเหงื่อ แรงงานและความพยายามที่พนักงานใช้ไปในการปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตจึงเป็นสิ่งที่คุ้มค่า ในทางตรงกันข้ามหากผลประโยชน์ที่ได้ไม่มีการแบ่งปันอย่างยุติธรรมแล้ว พนักงานซึ่งเป็นพลังสำคัญก็ย่อมหมดกำลังใจในการปรับปรุงงาน ส่งผลให้หน่วยงานสูญเสียศักยภาพทางการแข่งขันในที่สุด

เลวิน (Lewin) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (pays and benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (conditions of employment)
3. เสรีภาพของการทำงาน (employment stability)
4. การควบคุมการทำงาน (control of work)
5. การปกครองตนเอง (autonomy)
6. การยอมรับ (recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with supervisor)
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (adequacy of resources to get work done)

### 10. ความอาวุโสในงาน (Seniority in employment)<sup>17</sup>

เดลามอต (Delamotte and Takezawa) ได้ให้ทรรศนะของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน นั้นประกอบด้วยตัวชี้แจง 6 ตัวได้แก่

1. สภาพสิ่งแวดล้อมการทำงาน
2. เวลาของการทำงาน
3. ค่าตอบแทน
4. คุณค่าของงานที่ทำ
5. อนาคตที่ดีต่ออาชีพที่ทำ
6. มีสังคมและเพื่อนร่วมงานที่ดี<sup>18</sup>

William Price กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับ 2 แนวทางที่สำคัญ คือ ความคงอยู่ของสภาวะแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และผลกระทบของสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ที่มีต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน สำหรับการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ลักษณะการทำงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ ความหลากหลายของงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความมีอิสระในการทำงาน
2. ด้านผลลัพธ์ทางจิตวิทยา ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความสนใจในการลาออกของพนักงาน
3. ด้านความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้ของพนักงาน สภาพแวดล้อมของงานที่ทำ และความสำนึกได้ในงาน<sup>19</sup>

กล่าวโดยสรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความต้องการของมนุษย์ในการดำรงชีวิตต่อการทำงานเพื่อต้องการปัจจัยพื้นฐาน ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพที่ดีประกอบด้วยความต้องการดังนี้คือ ความมั่นคงในงาน ความพอใจในงาน ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการยกย่องนับถือ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความ

<sup>17</sup>Lewin, David, "Collective Bargaining and the Quality of work life", **Organizational Dynamics**, (Autumn 1981) : 47-51.

<sup>18</sup>Delamotte and Takezawa, **Quality of Working Life in Internation Perspective**, อ้างใน พนม ภูณาวงค์, "คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร", รายงานผลการวิจัย, (เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), 2544, หน้า 49-55.

<sup>19</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 62-65.

พอใจในสภาพการทำงาน การได้รับการปฏิบัติที่ดีจากหัวหน้างาน สภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล ล้วนเป็นองค์ประกอบความสัมพันธ์ต่อองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

### 2.1.3 แนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดของ Richard E. Walton ในเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ<sup>20</sup> ได้แก่

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไปและจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3) ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน (Development of human capacities) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Growth and security) หมายถึง นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) หมายถึง งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ รวมทั้งให้โอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนบานของระบบคุณธรรม

6) ธรรมเนียมในการทำงาน (Constitutionalism) หมายถึง ชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดความเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ค่าตอบแทนหรือรางวัล รวมทั้งโอกาสแต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองตามกฎหมาย

<sup>20</sup>Walton, Richard E, "Improving the Quality of Work Life", *Harvard Business Review*, (May-June 1974) : 12.



7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม (The total of space) หมายถึง เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุลนั้นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานจนเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance) หมายถึง เรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้ดีและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคทางการตลาด

จากแนวคิด และความหมายตามได้ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Richard E. Walton หมายถึง สภาพการทำงานโดยรวมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและมีคุณภาพภายใต้แนวคิด 8 ประการ ในเรื่อง ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ธรรมเนียมในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

แนวคิดของ Westley ได้จำแนกคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 4 มิติ คือ

หนึ่ง มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ซึ่งได้เสนอให้ใช้ “ความไม่พึงพอใจ”, “การนัดหยุดงาน”, “การก่อวินาศกรรม” เป็นตัวชี้วัด

สอง มิติเกี่ยวกับความมั่นคง (Insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ซึ่งเสนอให้ใช้ตัววัดเช่นเดียวกับมิติแรก

สาม มิติเกี่ยวกับอัญญาภาพ (Alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ “ความรู้สึกวางเฉยหรือเฉยเมย”, “การขาดงาน”, “การลาออกจากงาน” เป็นตัวชี้วัด

สี่ มิติเกี่ยวกับ “Anomie” ตามทัศนะทางสังคมวิทยาได้เสนอให้ใช้ “ความรู้สึกเกี่ยวกับการไร้ความหมาย”, “การขาดงาน”, “การลาออกจากงาน” เป็นตัวชี้วัด<sup>21</sup>

<sup>21</sup>Westley, *The Quality of Work Life Theory*, อังใน สุทิน สายสงวน, “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรณีข้าราชการในสังกัดส่งเสริมการเกษตรประจำสำนักงานเกษตร อำเภอภาคใต้”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, อังแล้ว, หน้า 133.

แนวคิดของ Yves Delamotte and Shin-ichi ที่ระบุในเอกสารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีหลักเกณฑ์อยู่ 5 ประการ ได้แก่

1. การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน จัดเวลาการทำงานอันเหมาะสม และมีความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน
2. ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมทั้งในส่วนบุคคล และในกลุ่มของแรงงาน
3. เปิดโอกาสให้แรงงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยให้แรงงานมีตัวแทนของตนในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้แรงงานมีอำนาจต่อรองกับฝ่ายบริหาร และให้พนักงานในระดับล่างมีส่วนร่วมมากขึ้น
4. สร้างความสุขในการทำงานโดยปรับระบบบริหารงานแบบใหม่ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่ยากขึ้น อันจะเป็นการท้าทายความสามารถของคนเหล่านั้น และให้ความสนใจแรงงานในเรื่องทางสังคมวัฒนธรรมมากขึ้น
5. รับผิดชอบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานและครอบครัวของบุคคลเหล่านั้นให้การยกย่องในทางสังคม ให้มีเวลาว่างเพื่อแสวงหาความสุขในชีวิต และเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน<sup>22</sup>

แนวคิดของ Neal H. Rosenthal ที่กล่าวถึงคุณลักษณะ 5 ประการของคุณภาพชีวิต

1. ไม่เป็นงานที่อันตราย น่าเบื่อ บั่นทอนสุขภาพ อุดอู้ และเครียด
2. เป็นงานที่พนักงานสามารถเห็นถึงความสำเร็จของงานที่ตนทำได้ เปิดโอกาสให้มีส่วนแก้ปัญหาและสามารถริเริ่มอะไรใหม่ ๆ ได้ พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
3. เป็นงานที่มีวันหยุดหรือมีเวลาพักผ่อน มีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลาได้บ้าง สามารถยืดหยุ่นเวลาการทำงาน หรือสามารถทำงานชั่วคราว (Part-time Work) ได้
4. เป็นงานที่มีเกียรติได้รับการยอมรับทั้งจากสังคมภายนอกและหน่วยงานภายใน
5. เป็นงานที่มีความมั่นคง สามารถยึดถือเป็นอาชีพได้<sup>23</sup>

แนวคิด Yasuhiko Nagayama แห่งมหาวิทยาลัย Tokai ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งสนใจศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายธุรกิจ (White Collar Workers) โดยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องดังกล่าวกับประเทศต่างๆ และได้สรุปมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องประกอบด้วยเรื่องต่อไปนี้

<sup>22</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 145.

<sup>23</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 87.

1. ค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม
  - 1.1 เงินเดือนที่พอเพียง
  - 1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย
  - 2.1 จำนวนชั่วโมงการทำงานที่สมเหตุสมผล
  - 2.2 สภาพสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
  - 2.3 ห้องทำงานถูกสุขลักษณะ
3. โอกาสเบื้องต้นในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน
  - 3.1 มีอิสระในการทำงาน
  - 3.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในหลาย ๆ ด้าน
  - 3.3 ดูแลและทำงานทั้งกระบวนการ
4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
  - 4.1 มีการพัฒนาตนเอง
  - 4.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
  - 4.3 มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
  - 4.4 มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
5. การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน
  - 5.1 ได้รับการปฏิบัติที่ปราศจากอคติใด ๆ
  - 5.2 ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคถ้วนหน้า
  - 5.3 ได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผย
6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน
  - 6.1 เคารพในเรื่องส่วนบุคคล
  - 6.2 เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็น
  - 6.3 เคารพในความเสมอภาค
7. การได้รับการปรึกษาหารือในเรื่องการบริหารเกี่ยวกับแรงงาน
8. การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างหน้าที่การงานกับการดำเนินชีวิตของ

คนงาน

9. บทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน<sup>24</sup>

แนวคิด Linda A. Jerris กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงแรมในสหรัฐอเมริกา ควรประกอบไปด้วยแนวคิดในด้าน

1. ความเป็นอยู่ของแต่ละบุคคล
2. ความภาคภูมิใจในงาน
3. ความรู้สึกต่อหน้าที่
4. วิธีการปฏิบัติที่เป็นธรรม
5. การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น<sup>25</sup>

แนวคิดของ Susan E. Jackson กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี อันประกอบด้วย

1. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในการทำงาน
2. ด้านลักษณะงานที่ทำทาบความรู้ความสามารถ
3. ด้านอิสระในการตัดสินใจในเรื่องงาน
4. ด้านระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม
5. ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในงาน
6. ด้านการทำงานเป็นทีม<sup>26</sup>

แนวคิด Thomas L. Wheelen กล่าวว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน “ หมายถึง มิติในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานอันประกอบไปด้วยเรื่อง

1. การแนะนำและแก้ไขปัญหา
2. การปรับโครงสร้างของหน่วยงาน
3. การปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทน
4. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน<sup>27</sup>

<sup>24</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 162.

<sup>25</sup>Linda A. Jerris, *Human Resources Management for Hospitality*, (New Jersey : Prentice-Hall, 1999), p. 125.

<sup>26</sup>Susan E. Jackson and Randall S. Schuler, *Managing Human Resources A Partnership Perspective*, 7ed, (USA : South-Western College Publishing, 2000), p. 38.

<sup>27</sup>Thomas L. Wheelen and David J. Hunger, *Strategic Management Business Policy*, 7ed, (New Jersey : Prentice Hall, 2000), p. 99.



แนวคิดของ John M. T Vancevich กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานจะต้องประกอบด้วย

1. การจัดการพนักงานและรูปแบบของผู้นำ
2. อิสรและเอกภาพในการตัดสินใจในงาน
3. ความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ความปลอดภัยในการทำงาน
5. ความพอใจในชั่วโมงการทำงาน
6. งานที่ท้าทาย<sup>28</sup>

แนวคิดของ Thomas G. Cumming กล่าวถึง การนำระบบคุณภาพชีวิตมาใช้เพื่อปรับปรุง ในด้านการผลิตและในด้านความพอใจของพนักงานอันประกอบด้วย

1. ระบบค่าตอบแทน
2. ตารางการทำงาน
3. รูปแบบการจัดการ
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน<sup>29</sup>

จากแนวคิดของคุณภาพชีวิตกล่าวโดยสรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน แนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามความต้องการของมนุษย์นั้น ต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงอยู่ ต้องการคุณภาพชีวิตด้าน ร่างกาย คือ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม บำรุงรักษาโรค ต้องการคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยมีหลักประกัน ต้องการพัฒนาสมรรถภาพของตนให้เป็นที่ยกย่องของสังคมและ ความยุติธรรม หากได้ครบองค์ประกอบทั้งนี้ถือว่าบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ที่ดีมีประสิทธิภาพด้วย

<sup>28</sup>John M. T Vancevich, *Human Resource Management*, (New Jersey : Prentic Hall, 2001), p. 11.

<sup>29</sup>Thomas G. Cummings and Christopher G. Worley, *Organization Development & Change*, 7ed, (USA : South-Western College Publishing, 2000), p. 36.

## 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการศึกษารุ่นนี้เป็นการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งการที่บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมหมายถึงการมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะนำไปให้เกิดการทำงานที่เป็นไปอย่างราบรื่น เกิดความกระตือรือร้นในงานและส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่ดีด้วย นักวิชาการหลายท่านได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ที่จะตอบสนองต่อคุณภาพที่ดีนั้นประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยการจูงใจ ความต้องการพื้นฐานหรือแรงขับ และความเสมอภาคหรือความยุติธรรม โดยผู้วิจัยได้หยิบยกทฤษฎีที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการวิจัยดังต่อไปนี้

### 2.2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs Theory) มนุษย์ทำงานด้วยเหตุผลหลายประการ บางคนทำงานเพื่อให้ได้เงินมาใช้จ่ายในการดำรงชีพ บางคนทำงานเพื่อต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งความต้องการเหล่านี้มีบทบาทสำคัญต่อการจูงใจให้บุคคลทำงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) ของนักจิตวิทยาชื่อ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ความต้องการของบุคคลจะเป็นไปตามลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง บุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการระดับต่ำขึ้นไปก่อน เพราะความต้องการระดับเป็นฐานของความต้องการระดับถัดไป ถ้าความต้องการระดับต่ำยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่อไปก็จะไม่พัฒนาขึ้น แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่า การได้รับการตอบสนองแต่ละขั้นต้องสมบูรณ์สิ้นไปก่อนแล้วขั้นสูงจึงจะเกิดขึ้น ซึ่ง ได้เสนอสมมติฐานไว้ดังนี้<sup>30</sup>

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการเช่นนี้ไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่จะเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์มี เป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการ

<sup>30</sup> Abraham H. Maslow, "A Theory of Human Motivation", *Psychological Review*, (1943) : 374-396.

ตอบสนองติดตามมาระดับความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ โดยแบ่ง ลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

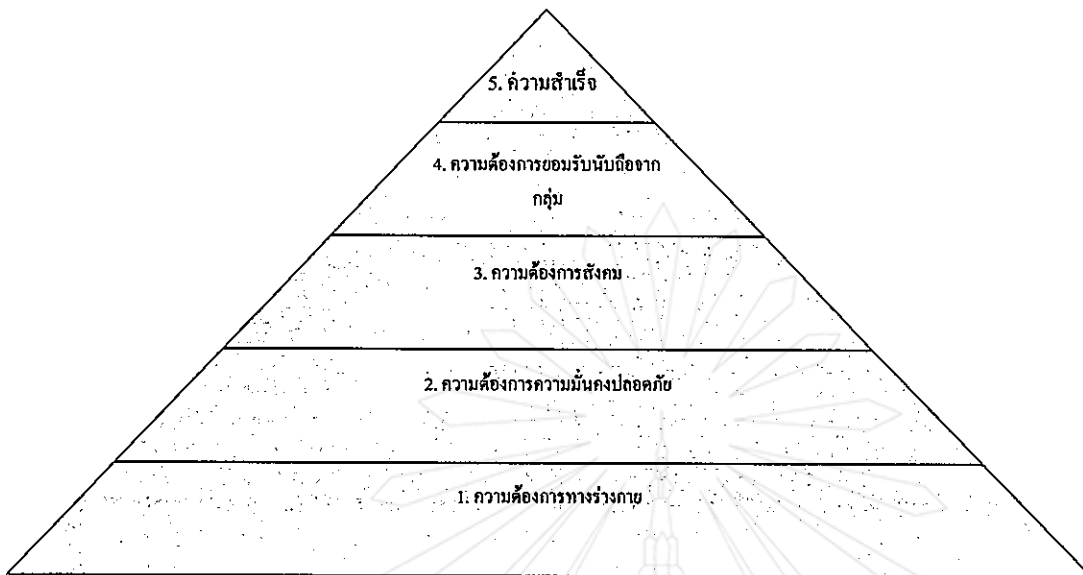
2. ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เป็นความรู้สึกที่ต้องการ ความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ

3. ความต้องการสังคม (Social or Belonging Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล เป็นความต้องการที่สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ ได้รับความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการที่จะได้รับการตอบยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ความต้องการนี้มีความสำคัญมากต่อการบริหารงาน จะเกี่ยวกับความต้องการชื่อเสียง การมีสถานภาพทางสังคมที่ดี มีความรู้สึกที่ตนเป็นบุคคลสำคัญได้รับความสนใจ เอาใจใส่ และระลึกถึงจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ตามความนึกคิด (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เป็นความต้องการที่ยากแก่การเสาะแสวงหามาได้



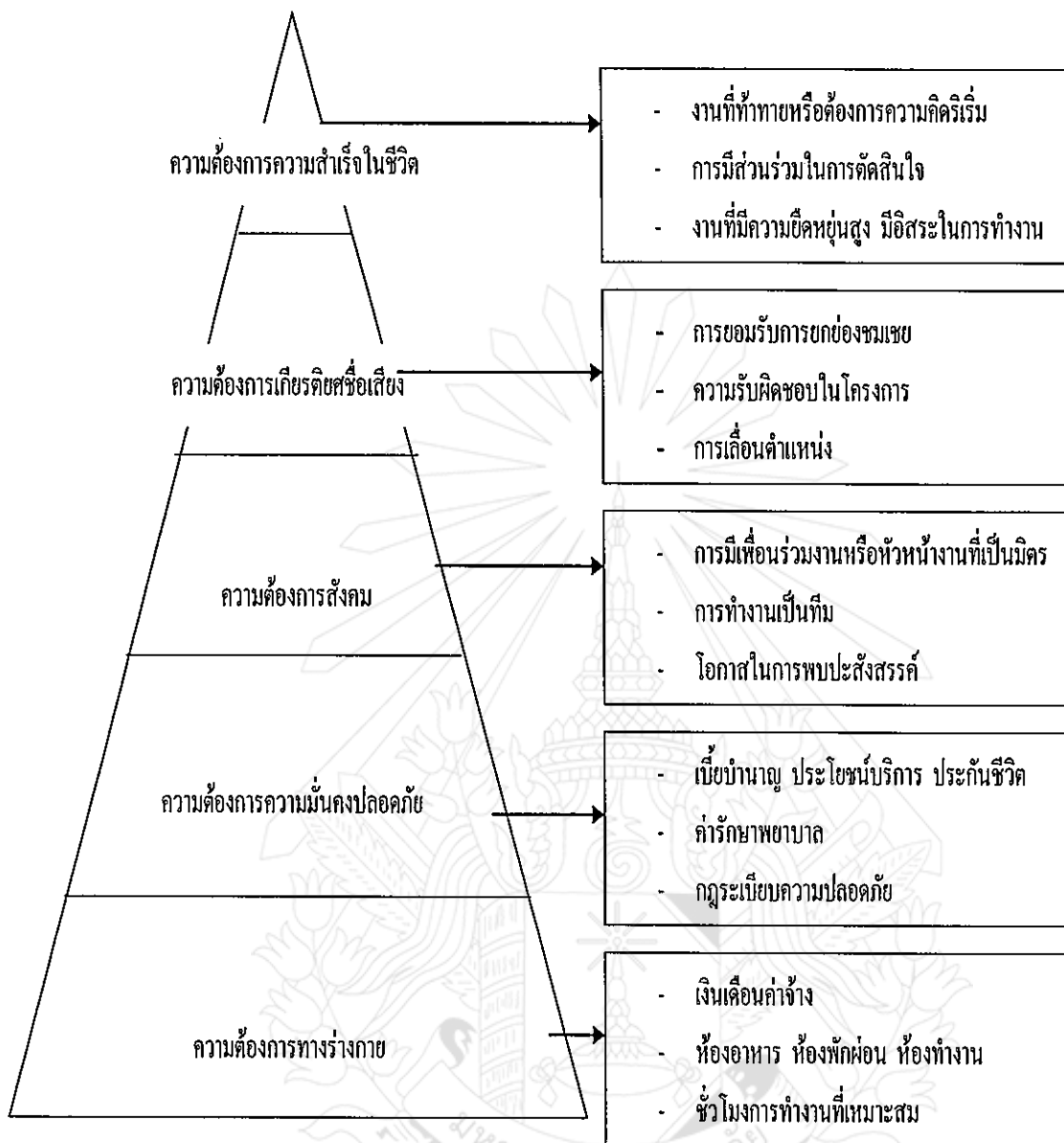


ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : Abraham H. Maslow<sup>31</sup>

จากภาพที่ 2.1 แสดงให้เห็นถึงความต้องการในระดับต่าง ๆ ของบุคคลมาสโลว์ถือว่ามนุษย์แต่ละคนจะต้องพยายามหาทางบำบัดความต้องการระดับต่ำสุด คือ ความต้องการทางร่างกายเสียก่อน แล้วจึงแสวงหาทางบำบัดความต้องการระดับสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ เมื่อมนุษย์บรรลุความต้องการระดับใดแล้ว ความต้องการระดับนั้นก็ไม่ใช่ตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจอีกต่อไป แต่ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ได้ถูกท้าทายจากนักวิชาการที่พยายามทดสอบ โดยอาศัย ข้อเท็จจริงจากการวิจัย ผลปรากฏว่า มนุษย์เราอาจมีความต้องการพร้อม ๆ กันในหลาย ๆ อย่างก็ได้ ถึงแม้ว่าน้ำหนักของความต้องการดังกล่าวจะหนักเบาต่างกันก็ตาม โดยความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ยังนำเสนอตามภาพได้อีกดังภาพที่ 2.1

<sup>31</sup> Abraham H. Maslow, "A Theory of Human Motivation", *Psychological Review*, (1943) : 374-396.



ภาพที่ 2.2 ตัวอย่างการตอบสนองความต้องการของพนักงานตามทฤษฎีของมาสโลว์

ทฤษฎีความต้องการของแม็คคินเลนดส์ ได้ค้นพบว่า เอกบุคคผล มีความต้องการพื้นฐานหรือแรงขับ อยู่ 3 ประการคือ

1. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for achievement) คนที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูง คือ คนที่ใช้เวลาในการคิดว่าเขาจะปรับปรุงงานของเขาได้อย่างไร เขาจะสามารถทำงานบางสิ่งบางอย่างที่มีคุณค่าได้อย่างไร และเป็นคนที่มีความพอใจอย่างยิ่งในการพยายามที่จะทำงานให้ได้ดี จากการศึกษา แมคคินเลนดส์และผู้ร่วมงานได้พบว่า ความต้องการที่จะ



ประสบความสำเร็จก็มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างสูงกับการทำงานที่มีผลในระดับสูง (High Levels of Job Performance) กับความสำเร็จในด้านการบริหาร (Executive Success)

2. ความต้องการอำนาจ (Need of Power) บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง คือ บุคคลที่ใช้เวลาส่วนมากของคนคิดถึงปัญหาว่าตนจะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและสามารถควบคุมคนอื่นได้อย่างไร บุคคลเหล่านี้มีความสุขในการดำรงตำแหน่งที่ต้องเกลี้ยกล่อม ชักจูง ผู้อื่น และแสวงหาตำแหน่งในหน่วยงานที่จะควบคุมและมีอิทธิพลต่อคนอื่น

3. ความต้องการในความรักใคร่ชอบพอ (Need for affiliation) คนจำนวนมากใช้เวลาคิดหาวิธีที่จะพัฒนาเสริมสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ติดกับผู้อื่นในหน่วยงาน คนเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความต้องการในความรักใคร่ชอบพอสูง และโดยมากมักจะไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น พยายามที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีงาน โดยการให้ความเห็นชอบ และสนับสนุนความคิดเห็นของผู้อื่น และมักจะหางานที่มีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีการสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้ทำงานเป็นอันดี

### 2.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัย

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบอร์ก ทฤษฎีสองปัจจัยนับว่าเป็นทฤษฎีพื้นฐานที่สำคัญในการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานบางส่วนของทฤษฎีมีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีของมาสโลว์ นักจิตวิทยาเฟรดเดอริกเฮอริเบอร์ก (Frederick Herzberg) และคณะได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ขึ้นในช่วงปลาย ค.ศ.1960 Herzberg เป็นนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมที่มีชื่อเสียง เขาได้ทำการศึกษาคนทำงานในเขตอุตสาหกรรมเมือง Pittsberg ประเทศสหรัฐอเมริกา เขามีความเชื่อว่า ปัจจัยที่จูงใจให้มนุษย์อยากทำงาน ไม่ใช่สิ่งที่เป็นมิติเดียวแต่ประกอบด้วย 2 มิติที่แยกกันอยู่ อย่างอิสระสิ่งแรก คือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) อีกสิ่งหนึ่ง คือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene-Factors) ซึ่งถ้ามีไม่เพียงพอแล้วก็จะสกัดกั้นไม่ให้เกิดการจูงใจ อันจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) Herzberg กล่าวว่า ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์มี 2 อย่าง ความต้องการอันแรก ได้แก่ ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด (The need to avoid pain) ซึ่งเป็นความต้องการทั่ว ๆ ไปเช่นเดียวกับสัตว์ทั้งหลาย เช่น ความต้องการจะบำบัดความหิว ความต้องการหลีกเลี่ยงความร้อนจัดหรือหนาวจัด และความเจ็บป่วย เป็นต้น ความต้องการอีกอย่างหนึ่ง ได้แก่ ความต้องการทางด้านจิตใจ (The need for psychological growth) ซึ่งเป็นความต้องการสำหรับมนุษย์โดยเฉพาะ เช่น ความต้องการที่จะค้นพบสิ่งใหม่ ๆ หรือประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นต้น กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด คือ ความต้องการด้านการกิน คืออยู่ดี ส่วนความต้องการด้านจิตใจเป็นความทะเยอทะยานที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียงเฮอริเบอร์ก ได้เสนอปัจจัยในการทำงาน 2 ปัจจัยอันจะมีผลต่อการทำงาน อัน ได้แก่

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง และเป็นตัวจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
2. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (Recognition)
3. ความท้าทายของงาน (Work Itself)
4. การได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)

ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน โดยเฉพาะ ซึ่งถ้าขาดแล้วก็จะก่อให้เกิดความไม่พอใจต่องาน ได้แก่

1. นโยบายของบริษัทและการบริหาร (Company Policy and Administration)
2. การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision)
3. รายได้ (Salary)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation)
5. สถานที่ทำงาน (Working Condition)
6. หลักประกันความมั่นคง (Job Security)

Herzberg ได้สรุปว่าคนมีความต้องการแตกต่างกันอยู่สองประเภทที่ไม่ขึ้นอยู่ระหว่างกัน และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนในการทำงาน เขาค้นพบว่าเมื่อคนมีความรู้สึกไม่พอใจต่องานของพวกเขา พวกเขาจะพูดถึงสภาพแวดล้อมการทำงานของพวกเขา ในทางกลับกันเมื่อพวกเขามีความรู้สึกที่ดีต่องานของพวกเขา พวกเขาจะพูดถึงงาน โดยตัวของมันเอง Herzberg เรียกความต้องการประเภทแรกว่าปัจจัยจูงใจ เพราะปัจจัยเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมการทำงานของคน และทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้ความไม่พอใจในงานที่ทำให้เกิดขึ้น และเรียกความต้องการประเภทที่สองว่าปัจจัยอนามัย เนื่องจากว่าปัจจัยเหล่านี้สามารถจูงใจให้คนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น บนพื้นฐานของการค้นพบของเขา แต่เฮอริเบอร์กได้สรุปว่าปัจจัยอนามัยไม่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจแต่สามารถสร้างความไม่พอใจในงานได้ เขาเชื่อว่าปัจจัยอนามัยจะรักษาบุคคลเหมือนกับอนามัยรักษาเหงือกฟัน แต่อนามัยสามารถป้องกันปัญหาได้เท่านั้น อนามัยไม่ได้สร้างสุขภาพที่ดีขึ้น เฮอริเบอร์กเสนอแนะว่าบริษัทที่ได้ตอบสนองปัจจัยอนามัยของบุคคลเท่านั้นจะกำจัดความไม่พอใจในงานได้ แต่จะไม่ได้ผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น<sup>32</sup>

<sup>32</sup>วรรณารด แสงมณี, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2543), หน้า 283.

อย่างไรก็ดี เฮร์เบอร์ก พยายามชี้ให้นักบริหารเข้าใจว่า ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิต (Hygiene Factors) นั้นเป็นสิ่งที่สักระกัันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้เพราะการใช้เงินหรือสิ่งจูงใจที่ไม่เกี่ยวกับการงานหรือบีบบังคับให้พนักงานทำงานด้วยการขู่หรือการลงโทษ จะทำให้พนักงานทำด้วยความจำเป็นไม่มีความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ดังนั้นจึงควรใช้ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivational Factors) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การออกแบบงานให้นำทำ โดยที่เมื่อพนักงานทำงานนั้นแล้วรู้สึกว่าคุณมีความหมาย ทำทาทความสามารถ ทำแล้วได้พัฒนาตนเอง การจูงใจมีผลสำคัญต่อการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องหีบยื่นความต้องการให้พนักงานเพื่อก่อให้เกิดความพอใจและทำงานได้ดี ได้ให้แนวคิดตาม ตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2.2 แสดงการจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจ

ความต้องการของพนักงาน	พนักงานเกิดความพอใจทำงานได้ดี
1. การมั่นคงทางเศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีรายได้ดี</li> <li>- ได้สิทธิประโยชน์ต่างๆ</li> <li>- ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง</li> <li>- มีความมั่นคงงานที่ทำ</li> <li>- มีความรู้สึกว่างานที่ทำมั่นคงแน่นอน</li> </ul>
2. ความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความมั่นใจและเชื่อใจต่อผู้บังคับบัญชา</li> <li>- รู้สถานภาพของตนเอง</li> <li>- ได้รับการอนุญาตเห็นชอบด้วยหรือเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา</li> <li>- มีความรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ</li> <li>- ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมเสมอต้นเสมอปลาย</li> </ul>
3. มีการยอมรับความรู้ความสามารถ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ได้รับรางวัลในผลงานที่ดี</li> <li>- มีความรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์หน่วยงานและสังคม</li> <li>- ได้รับการยกย่องในความสำเร็จ</li> </ul>

## ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ความต้องการของพนักงาน	พนักงานเกิดความพอใจทำงานได้ดี
4. มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รู้สึกว่าความสามารถของตน ได้ถูกนำไปใช้</li> <li>- มีความเจริญก้าวหน้ากับงาน</li> <li>- มีความรู้สึกกระฉับกระเฉงและ ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์</li> <li>- ได้ทำงานชนิดต่างๆ ที่ไม่จำเจน่าเบื่อและเหนื่อย</li> </ul>
5. ได้รับการยกย่อง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รู้สึกว่าการได้รับการปฏิบัติต่อในฐานะมนุษย์ และได้รับการเคารพในศักดิ์ศรี ไม่ถูกลบหลู่</li> </ul>

ที่มา : ลีลา สีนานูเคราะห์<sup>33</sup>

### 2.2.3 ทฤษฎีความเสมอภาค

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) หรือทฤษฎีความยุติธรรม เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการใช้วิจารณ์ญาณ ของบุคคลกับความยุติธรรมของรางวัล โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้า (ประกอบด้วยหลายปัจจัยเช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ การศึกษา และรางวัล) J. Stacy Adams เป็นผู้กำหนดทฤษฎีความยุติธรรม ลักษณะสำคัญของทฤษฎีความยุติธรรมหรือความเสมอภาคคือ จะพิจารณาความเสมอภาคเทียบเคียง (การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น) แทนที่จะเป็นการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้โดยแสดงตัวอย่างของปัจจัยและผลลัพธ์ ดังตารางที่ 2.3

<sup>33</sup>ลีลา สีนานูเคราะห์, องค์กรและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : หน่วยงานนิเทศก์, 2540), หน้า 18.

### ตารางที่ 2.3 ตัวอย่างของปัจจัยและผลลัพธ์

ตัวอย่างของปัจจัยและผลลัพธ์	
ปัจจัย	ผลลัพธ์
เวลา	ผลตอบแทน
ความพยายาม	การเลื่อนตำแหน่ง
การศึกษา	การยกย่อง
ประสบการณ์	ความมั่นคง
การฝึกอบรม	การพัฒนาส่วนบุคคล
ความคิดเห็น	สวัสดิการ
ความสามารถ	โอกาสที่จะมีเพื่อน

ที่มา : นพนิดา สุขจิระ ปรานี พัฒนกำลังกิจ และ พิทยา พรหมสิทธิ์<sup>34</sup>

จากตารางที่ 2.3 จะต้องมีความสมดุลของความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ต่อปัจจัยนำเข้า โดยการเปรียบเทียบกับอีกบุคคลหนึ่ง ดังนี้

(1) ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลที่ไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจ จะลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต

(2) ถ้าบุคคลได้รับรางวัลเท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป

(3) ถ้าบุคคลคิดว่ารางวัลสูงกว่าสิ่งที่เป็นความยุติธรรม เขาจะทำงานมากขึ้น ดังนั้น เป็นทางเลือกที่ว่าบางคนอาจจะลดรางวัล สถานการณ์ดังกล่าว อธิบายด้วยตารางที่ 3

กล่าวโดยสรุปความต้องการของมนุษย์นั้น ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองติดตามมาตามลำดับซึ่งมีความต้องการดังนี้คือ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ความต้องการเหล่านี้มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนในการทำงานและมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

<sup>34</sup> นพนิดา สุขจิระ ปรานี พัฒนกำลังกิจ และ พิทยา พรหมสิทธิ์, “ปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัดมหาชน สำนักงานใหญ่บางซื่อ”, ภาคนิพนธ์พาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัย, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2541, หน้า 49-51.



## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของลูกจ้าง

### 2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท

ไพบูลย์ ช่างเรียน ได้อธิบายความหมายของคำว่าบทบาทไว้ว่า บทบาทโดยทั่วไปจะพิจารณาได้สองนัยคือนัยแรกพิจารณาโครงสร้างสังคมที่มีชื่อเสียงแตกต่างกันไป ซึ่งแสดงคุณลักษณะและกิจกรรมของบุคคลที่ครองตำแหน่งนั้น และอีกนัยหนึ่งพิจารณาในด้านการแสดงบทบาทหรือปฏิสัมพันธ์ทางสังคม บทบาท หมายถึง ผลสืบเนื่องที่มีแบบแผนของการกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคลที่อยู่ในสังคม ซึ่งถูกจำแนกโดยคุณสมบัติและพฤติกรรมของเขามีปทัสถาน ตามนัยหลังบทบาทเป็นวิธีการแสดงพฤติกรรมของบุคคลว่าจะปฏิบัติอย่างไร หรือคาดหวังว่าบุคคลอื่นจะปฏิบัติต่อตนอย่างไร บทบาทของบุคคลในสังคมย่อมขึ้นอยู่กับสถานภาพที่ตนครองอยู่ และคุณสมบัติส่วนตัวของเขา บทบาทของบุคคลจึงแตกต่างกันออกไปตามลักษณะสถานภาพ อุปนิสัย ความคิด ความรู้ ความสามารถ มूलเหตุจูงใจ การอบรม ความพอใจ สรุปลักษณะสำคัญได้ ดังนี้

- (1) บทบาทที่ประจำอยู่ทุกสถานภาพของบุคคล
- (2) วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคมเป็นสิ่งจำเป็นในการกำหนดบทบาท
- (3) การที่บุคคลจะทราบบทบาทได้ต้องทราบสังคมประกิต (Socialization)
- (4) บทบาทจริงที่บุคคลแสดงนั้น ไม่แน่นอนเสมอไปว่าจะเหมือนบทบาทที่คาดหวังหรือที่ควรจะเป็น เพราะบทบาทที่เป็นจริงนั้น เป็นผลแห่งปฏิกริยาแห่งบุคลิกภาพของบุคคลที่ครองสถานภาพของบุคคลที่มีมาร่วมในพฤติกรรม และสิ่งกระตุ้นต่าง ๆ ที่มีในเวลาและสถานที่ที่ซึ่งมีการแสดงบทบาทนั้น<sup>35</sup>

บทบาทเป็นพฤติกรรมของคนที่ได้แสดงไปตามหน้าที่ที่กำหนดไว้เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามเงื่อนไขและอำนาจหน้าที่ ต้องกระทำเมื่อบุคคลเข้ามรดำรงตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดและพฤติกรรมดังกล่าวนั้นย่อมมีส่วนผูกพันกับความคิดเห็นของผู้ดำรงตำแหน่งเอง และความคาดหวังของสังคมที่เห็นว่าบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนั้นควรจะทำ และในแง่ของจิตวิทยาสังคมถือว่าความคิด ความรู้สึก พฤติกรรมของคนก็ดี ต่างก็มีความสัมพันธ์กับการปรากฏตัวของคนอื่น ตำแหน่งเป็นเพียงระบบของการคาดหวังบทบาทพฤติกรรมของคนจริง ๆ ที่ปรากฏนั้น เป็นผลเนื่องมาจากปฏิกริยาระหว่าง “ตัว” กับ “บทบาท” ทั้งนี้ที่คน ๆ หนึ่งทราบว่า ตัวถูกคาดหวังว่าจะทำ

<sup>35</sup>ไพบูลย์ ช่างเรียน, สารานุกรมศัพท์ทางสังคมวิทยา, (กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา, 2516), หน้า 29 – 30.

บทบาทคน ๆ นั้นก็จะเกิดการคาดหวังบทบาทจากผู้ที่จะปฏิบัติต่อซึ่ง เรียกว่า การคาดหวัง ปฏิบัติการ ดังนั้นพฤติกรรมของคนเราจะเป็นไปได้ถูกต้องหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้

1) ความถูกต้องแน่นอนของการคาดหวังบทบาท ซึ่งขึ้นอยู่กับภาระการดำเนินงานของตำแหน่ง ตัวเองและตำแหน่งของผู้ที่จะทำปฏิบัติการต่อ

2) ความสันทัดในการดำเนินบทบาท ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับ เหตุการณ์ในขณะที่มีปฏิบัติการ

3) สภาพ “คน” ของคนนั้น ๆ ซึ่งหมายถึง จิตใจ อารมณ์ ในขณะที่มีปฏิบัติการสัมพันธ์อันจะเป็นผลต่อการคาดหวังบทบาท และความสันทัดในการดำเนินบทบาทด้วย ถ้าหากผู้แสดงบทบาท อารมณ์ไม่ดี ก็ย่อมแสดงได้แตกต่างจากการแสดงขณะอารมณ์ดี<sup>36</sup>

บุญโญ สาร ให้ความหมายบทบาทว่าสิ่งที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งถูกผู้อื่นคาดหวังให้กระทำที่เรียกว่า “บทบาทหน้าที่” ซึ่งกำหนดไว้ควบคู่กับตำแหน่งซึ่งบุคคลผู้นั้นครองอยู่ หรือ หมายถึง หน้าที่หรือเงื่อนไขที่ต้องกระทำ<sup>37</sup>

พิทยา สายหู ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับบทบาทว่า ตัวบทบาทคือขอบเขตอำนาจหน้าที่และ สิทธิในการกระทำของแต่ละงานที่เรามีต่อผู้อื่น สถานภาพก็คือ ฐานะตำแหน่งที่บุคคลได้จากการ ปฏิบัติตามบทบาทนั้น เมื่อเทียบกับฐานะตำแหน่งของผู้อื่นตามบทบาทอื่น<sup>38</sup>

สมเดช สิทธิพงศ์พิทยา ให้ความหมายของบทบาทไว้ว่า บทบาทหมายถึง แบบแผนของ พฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับอำนาจหน้าที่และสิทธิ ซึ่งผูกพันอยู่กับสถานภาพ หรือฐานะตำแหน่งทางสังคม โดยสังคมจะกำหนดหรือคาดหวังบทบาทของบุคคลในแต่ละ

<sup>36</sup> ก่อ สวัสดิพานิชย์, แนวคิดและทฤษฎีเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : มิตรครุ), 2520, หน้า 28.

<sup>37</sup> บุญโญ สาร, หลักการบริหารการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์), 2519, หน้า 304.

<sup>38</sup> พิทยา สายหู, ความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกของสังคม, (กรุงเทพมหานคร : พินนิต), 2516, หน้า 68.

สถานภาพ หรือฐานะตำแหน่งไว้เพื่อให้ผู้ดำรงอยู่ในสถานภาพหรือตำแหน่งนั้น ๆ ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป<sup>39</sup>

อุทัย หิรัญโต อธิบายว่า บทบาทคือ หน้าที่ (Function) หรือพฤติกรรมอันพึงคาดหมาย (Expected Behavior) ของบุคคลแต่ละคนในกลุ่มหรือในสังคมหนึ่ง ๆ หน้าที่หรือพฤติกรรมดังกล่าว โดยปกติเป็นสิ่งที่กลุ่มหรือสังคมหรือวัฒนธรรมบางกลุ่มหรือสังคมนั้นกำหนดขึ้น ฉะนั้น บทบาทจึงเป็นแบบแห่งความประพฤติของบุคคลในสถานะหนึ่งที่พึงมีต่อบุคคลอื่นในสถานะอีกอย่างหนึ่งในสังคมเดียวกัน<sup>40</sup>

ทิพวรรณ เคาวางกูร ได้กล่าวว่บทบาท คือ แบบแผนของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของแต่ละบุคคลและบทบาทดังกล่าวควรเป็นไปตามข้อตกลงที่มีต่อสังคมนั้น ๆ และพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคน คือผลที่ได้จากตำแหน่งทางสังคมของเขานิ่งเองและทฤษฎีบทบาทจัดเป็นข้อตกลงประการแรกที่สถานบันต่าง ๆ ในสังคมคาดหวังว่าบุคคลที่ได้รับตำแหน่งต่าง ๆ ควรปฏิบัติอย่างไร<sup>41</sup>

Broom และ Seiznick อธิบายว่า บทบาทบางครั้งเรียกว่า บทบาททางสังคมเป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องเนื่องกับตำแหน่งเฉพาะทางสังคม เช่น การเป็นพ่อ เป็นครู ความหมายของบทบาทเป็นการกล่าวถึงสิทธิและหน้าที่ที่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งทางสังคม ซึ่งบอกให้รู้ว่าแต่ละคนควรแสดงบทบาทอะไรบ้างในการเป็นพ่อหรือเป็นครู และเป็นหน้าที่ของเขาที่ต้องแสดงพฤติกรรมตามบทบาทนั้น ๆ และเขาก็สามารถเรียกร้องหรืออ้างสิทธิอันนี้ได้<sup>42</sup>

<sup>39</sup>สมเดช สติพิพิทยา, “บทบาทของสำนักงานพัฒนาชุมชนเขตในการสนับสนุนงานพัฒนาชนบทของจังหวัดและอำเภอ : ศึกษาจากทัศนคติพัฒนาการจังหวัดและพัฒนาการอำเภอ”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2523, หน้า 13.

<sup>40</sup>อุทัย หิรัญโต, สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยาามุขยวิทยา, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์), 2526, หน้า 199

<sup>41</sup>ทิพวรรณ เคาวางกูร, “บทบาทของสตรีชนบทในการร่วมพัฒนาสหกรณ์การเกษตร : ศึกษากรณีสหกรณ์การเกษตรปฏิรูปที่ดินลาดบัวขาว จำกัด”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2531, หน้า 15.

<sup>42</sup>Broom, Leonard and Phillip, Seiznick, *Sociology*, (New York : Arper & Row Publishers, 1963), p. 16.

Gross ได้ให้คำนิยามว่า บทบาทของผู้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งนั้น เป็นเรื่องคาดหวังที่จะให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นปฏิบัติโดยยึดบทบาทเป็นมาตรการในการตรวจสอบที่จะให้เห็นว่าบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนั้น จะปฏิบัติอย่างไรภายในขอบเขตแห่งฐานะของตน<sup>43</sup>

Getzels และ Guba อธิบายว่า เพราะคนเรามีความคิดและความต้องการแตกต่างกันการแสดงพฤติกรรมที่แท้จริงของบุคคลย่อมผูกพันกับความคาดหวังของผู้อื่น ซึ่งถือว่าเป็นฝ่ายสถาบันฝ่ายหนึ่งกับผูกพันอยู่กับความต้องการส่วนตัวของตนเองที่เรียกว่าฝ่ายบุคคลอีกฝ่ายหนึ่ง พฤติกรรมตามบทบาทที่แสดงออกจึงเป็นการผสมผสานกันระหว่างความมุ่งหวังขององค์กรและบุคลิกภาพของเจ้าของบทบาท ซึ่งบทบาทที่องค์กรกำหนดไว้และความมุ่งหวังของคนในองค์กรย่อมไม่ตรงกันกับบุคลิกภาพและการสนองความต้องการของบุคคลเสมอไป พฤติกรรมที่แสดงออกจึงเกิดจากการปรับความมุ่งหวังกับบุคลิกภาพของเจ้าของบทบาทให้กลมกลืนกัน ถ้าส่วนทั้งสองผสมผสานกันได้เรียบร้อย พฤติกรรมที่แสดงออกย่อมเป็นที่ยอมรับในบทบาทนั้น<sup>44</sup>

กล่าวโดยสรุปแล้ว การที่บุคคลได้ประพฤติปฏิบัติตามฐานะตำแหน่งของแต่ละบุคคลโดยใช้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น ซึ่งบทบาทจะเป็นตัวกลางระหว่างสังคมกับบุคคลแต่ละคนที่อยู่ในสถานการณ์ การแสดงพฤติกรรมตามบทบาทที่แสดงออกไปเมื่อมาผสมผสานกันระหว่างความมุ่งหวังขององค์กรตรงกันกับบุคลิกภาพของเจ้าของบทบาท บทบาทของบุคคลในสังคมย่อมขึ้นอยู่กับสถานภาพที่ตนครองอยู่ และคุณสมบัติส่วนตัวของเขา บทบาทของบุคคลจึงแตกต่างกันออกไปตามลักษณะ สถานภาพ อุปนิสัย ความคิด ความรู้ ความสามารถ มูลเหตุจูงใจ การอบรม ความพอใจ และตำแหน่งหน้าที่การงาน

### 2.3.2 บทบาทของลูกจ้าง

บทบาทหน้าที่ของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพที่ปฏิบัติหน้าที่ตาม โครงสร้างของกลุ่มงาน เช่น หมวดแรงงาน หมวดกึ่งฝีมือ หมวดฝีมือ หมวดฝีมือพิเศษ และตำแหน่งที่มีชื่อลักษณะงานเหมือนข้าราชการ ปฏิบัติงานเป็นหน่วยสนับสนุนให้บริการแก่เจ้าหน้าที่โดยตรง และผู้ป่วยหรือ

<sup>43</sup>Gross, Neal, Wars – Mason And Mceachern Alexander W, *Explorations in Role Analysis : Study of the School Supper – Intendancy Role*, (New York : Jim Willey & Son, 1965), p. 60.

<sup>44</sup>Getzels and Guba, *Role and Function Theory*, อ้างใน ศิริพันธ์ ศรีกงพลี, “บทบาทของปลัดอำเภอในการเสริมสร้างความสามารถทางการบริหารงานพัฒนาของคณะกรรมการบริหาร อบต. ในจังหวัดขอนแก่น”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), 2540, หน้า 14.

ญาติโดยอ้อม ซึ่งประกอบไปด้วยลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวการปฏิบัติงานของกลุ่มลูกจ้างนี้จะต้องสัมพันธ์กับประชาชน ผู้ป่วยและญาติ ไม่ว่าจะงานนั้นจะยากหรือง่ายเข้าไปมีส่วนร่วมทั้งสิ้น โรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ที่ให้บริการทางด้านการแพทย์และสาธารณสุขแก่ประชาชนในระดับอำเภอ เป็นองค์การในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขซึ่งอยู่ภายใต้ระบบการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ขึ้นตรงต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ให้บริการครอบคลุมมิติการให้บริการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพ องค์ประกอบของโรงพยาบาลทางด้านโครงสร้างมีหน่วยงานต่าง ๆ รับผิดชอบการดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ทั้ง 4 ประการดังกล่าว อาทิเช่น กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ กลุ่มภารกิจด้านบริการ กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล กลุ่มปฐมภูมิ เป็นต้นนอกจากนี้แล้ว บุคลากรที่สำคัญของโรงพยาบาลชุมชนที่เข้ามาปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้ลุ่่วงไปตามบทบาทหน้าที่ที่ประกอบด้วย ข้าราชการ และลูกจ้าง โดยเฉพาะลูกจ้างซึ่งเป็นบุคลากรกลุ่มหนึ่งภายในโรงพยาบาลที่มีหน้าที่สนับสนุนให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลเป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงพยาบาลลูกจ้างจึงเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อโรงพยาบาลเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้ว่าภายในแต่ละกลุ่มภารกิจด้านต่าง ๆ จะมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังของลูกจ้างไว้เสมอ เพื่อเป็นกำลังสนับสนุนการดำเนินการตามภารกิจต่าง ๆ ไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องอาศัยกลไกการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็นลูกจ้าง

บุคลากรภาครัฐ นอกจากข้าราชการประเภทต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการอัยการ ข้าราชการครู ข้าราชการรัฐสภาสามัญ และข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยแล้ว ยังมีบุคลากรอีกประเภทหนึ่งซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการสนับสนุนให้การบริหารภาครัฐเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ เกิดผลสำเร็จที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นก็คือ ลูกจ้างของส่วนราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ตามส่วนราชการต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ลูกจ้างของส่วนราชการที่จ้างจากเงินงบประมาณหรือจ้างจากเงินนอกงบประมาณของหน่วยงานต่าง ๆ จำแนกได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ลูกจ้างประจำ
2. ลูกจ้างชั่วคราว

ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมง ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำโดยไม่มีกำหนดเวลา ตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้



ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมงที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว และหรือมีกำหนดเวลาจ้าง แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณ<sup>45</sup>

### 2.3.3 การทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ

จากแนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทของลูกจ้างดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาสามารถสรุปความหมายของบทบาทลูกจ้างว่า หมายถึง การที่บุคคลได้ประพฤติปฏิบัติตามฐานะตำแหน่งของแต่ละบุคคล โดยให้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามสถานการณ์ที่กำหนดเป็นอยู่ในขณะนั้น ซึ่งบทบาทจะเป็นตัวกลางระหว่างการปฏิบัติงานและการประสานงานกับบุคคลแต่ละคนแต่ละงานแต่ละฝ่ายที่อยู่ในองค์การ และจะแตกต่างกันไปตามลักษณะสถานภาพ อุปนิสัย ความรู้ ความสามารถ ความพอใจ และการอบรม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ จะหมายถึง บทบาทหน้าที่ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมแพที่กำหนดไว้ในระเบียบ คือสภาพทั่วไปของการทำงาน of ลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพจะปฏิบัติงานตามภารกิจอัตราตำแหน่งการจ้างของแต่ละหน่วยงานองค์ประกอบของ โรงพยาบาลทางด้าน โครงสร้างการบริหารจัดการบุคลากรมีหน่วยงานต่าง ๆ รับผิดชอบการดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างใหม่ 4 กลุ่มภารกิจดังกล่าว คือ 1. กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ 2. กลุ่มภารกิจด้านบริการ 3. กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล 4. กลุ่มปฐมนุญิ จำแนกเป็นหน่วยงานย่อย 37 หน่วยงานที่ต้องมีในส่วนของลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับข้าราชการและลูกจ้างคนอื่นๆ

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ว่าที่ ร้อยตรีอภิชัย ศรีเมือง ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 3 แห่ง โดยอาศัยแนวทางของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาล ทั้ง 3 แห่ง อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการทดสอบสมมติฐานนั้นพบว่า ความแตกต่างในด้าน เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพการจ้างงาน ขนาดของเทศบาลและหน่วยงานภายในเทศบาล ไม่ได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความแตกต่างกัน ส่วนความแตกต่างในเรื่องภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรเดียวที่เป็นการยอมรับสมมติฐานในตอนท้ายของแบบสอบถาม เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้

<sup>45</sup> กระทรวงการคลัง, บัญชีลูกจ้างแยกตามหมวด, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมธนารักษ์, 2527), หน้า 13-59.

แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางในการแก้ไข โดยแยกออกเป็นรายเทศบาล ซึ่งปรากฏผลดังนี้

1. ปัญหาหลักของเทศบาลนครศรีธรรมราช และเทศบาลเมืองปากพอง ลักษณะปัญหาที่มีความเป็นกลุ่มก้อน อันได้แก่ ปัญหาของสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน และเครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งแนวทางในการแก้ไข คือ การจัดงบประมาณเพื่อดำเนินการก่อสร้างหรือจัดหาสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้

2. ปัญหาของเทศบาลตำบลปากแพรก ลักษณะปัญหาค่อนข้างกระจาย ได้แก่ ปัญหาทางด้านคุณธรรมของผู้บริหาร ระบบการทำงาน ระเบียบวินัยของผู้ปฏิบัติงาน การใช้ระบบอุปถัมภ์ในหน่วยงาน ฯลฯ ซึ่งแนวทางการแก้ไข ได้แก่ การปรับปรุงทางด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน การปรับปรุงระบบการทำงานให้ดีขึ้น<sup>46</sup>

พรทิพย์ ทับทิมทองคำ ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ข้าราชการทั้งสาย ข และ ค มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมาก ด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านรายได้ และประโยชน์ตอบแทน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านการประจักษ์ตน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ข้าราชการสาย ข ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านไม่แตกต่างกันยกเว้นกรณีข้าราชการสาย ข ที่มีอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านแตกต่างกัน และสำหรับข้าราชการสาย ค ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ระดับตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัดต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านไม่แตกต่างกัน<sup>47</sup>

<sup>46</sup>อภิชัย ศรีเมือง, “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช”, สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2539, 120 หน้า.

<sup>47</sup>พรทิพย์ ทับทิมทองคำ, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2540, 135 หน้า.

กฤษณา น้อยจันทิระ ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาบริษัท รีท-ไรท์ จำกัด พบว่า ระดับความพึงพอใจของลูกจ้างต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ 5 ด้าน คือ

- (1) สภาพการทำงาน
- (2) สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
- (3) ชีวิตครอบครัว
- (4) ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม

(5) การมีส่วนร่วมกับฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีการศึกษาความแตกต่างของระดับความพึงพอใจของตัวแปร เช่น อายุ เพศ รายได้ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส พบว่าตัวแปรดังกล่าวมีผลต่อระดับความพึงพอใจ ในคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน<sup>48</sup>

รมิตา อันวงษ์ ได้ทำการการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าในงานด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับหน่วยงานส่วนอื่น อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์รวมทั้ง 6 ด้าน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานลักษณะสายงาน และระดับตำแหน่ง มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยความแตกต่างของเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และพบว่าความแตกต่างของวุฒิการศึกษา ลักษณะสายงานและตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน<sup>49</sup>

ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์ ได้ทำการศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า

1. พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาดำ แต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ

<sup>48</sup>กฤษณา น้อยจันทิระ, “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรม”, กรณีศึกษาบริษัท รีท-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด”, ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 2541, 115 หน้า.

<sup>49</sup>รมิตา อันวงษ์, “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช”, วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 2541, 140 หน้า.

2. พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานน้อย และสมรสแล้ว จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานมาก และโสด

3. พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมาก และสมรสแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อย และ โสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .03 .01 และ .08<sup>50</sup>

วิชาญ สุวรรณรัตน์ ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่งงานรายได้ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนระยะเวลาในการทำงานพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน<sup>51</sup>

พนม กุณาวงค์ ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า

1. บุคลากรทุกส่วนราชการ มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านลักษณะงานและความผูกพันกับงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความพึงพอใจในงาน บุคลากรที่สังกัดสำนักงานเลขานุการและภาควิชา มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าบุคลากรที่สังกัดโรงพยาบาล

2. ข้าราชการ มีลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงาน ดีกว่าลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ด้านอื่นพบว่าลูกจ้างประจำมีความผูกพันกับงานและความพึงพอใจในงานสูงกว่าข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว

3. ข้าราชการสาย ก มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านลักษณะงาน ดีกว่าข้าราชการสาย ข และ ค ในด้านความพึงพอใจในงานบุคลากรที่เป็นข้าราชการสาย ก มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าข้าราชการสาย ข<sup>52</sup>

<sup>50</sup>ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์, “การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิ้น อินดัสทรี (ประเทศไทย) จำกัด”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์), 2542, 90 หน้า.

<sup>51</sup>วิชาญ สุวรรณรัตน์, “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), 2543, 120 หน้า.

<sup>52</sup>พนม กุณาวงค์, “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร”, รายงานผลการวิจัย, (เชียงใหม่ : คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), 2544, 110 หน้า.



จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนพิจารณาสภาพการทำงานของผู้จ้างตาม โครงสร้างและบริบทภารกิจงานตาม ลักษณะงานที่ทำ สรุปได้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้จ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ประการก็เพียงพอแก่การศึกษาวิจัยตาม วัตถุประสงค์ คือ

1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง รายได้ประจำ ได้แก่ เงินเดือน หรือเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานเต็มเวลาได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตราของตนและได้รับอย่างยุติธรรมเพื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนเองกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน การติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ให้บริการและผู้รับบริการ มีความสะดวกและปลอดภัย โดยครอบคลุมถึงการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค การใช้ประโยชน์ ความสะดวกสบายและความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติ และระเบียบการจัดสภาพการทำงาน

3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้นได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงาน ความมุ่งหวังอันเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และผู้เกี่ยวข้อง และมีความมั่นคงในรายได้และหน้าที่ที่ได้รับ

4) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง ความมากน้อยของโอกาสในการเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยการให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ รู้จักค้นหา หรือได้รับสารสนเทศความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานแนวทางปฏิบัติและสามารถคาดคะเนผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้องเหมาะสม มีการวางแผนการทำงานและได้มีส่วนร่วมในการในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มในองค์การที่บุคคลได้รับมอบหมายงาน โดยพิจารณาความสามารถไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การ แสดงถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการสื่อสารแบบเปิดเผยตนเอง

6) ธรรมเนียมในการทำงาน หมายถึง การยึดหลักธรรมเนียมเป็นหลักในการทำงาน โดยในการทำงานบุคคลได้รับความเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่างๆ ของงานตามความเหมาะสม และให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของเพื่อนร่วมงาน



## 2.5 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย โดยผู้วิจัยจะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น และเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น โดยใช้คุณลักษณะส่วนบุคคล ตามแนวคิดของ เซอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรต้นในการศึกษา ในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ ตามแนวคิดของ วอลตัน(Walton) ซึ่งประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ธรรมเนียมปฏิบัติในการทำงาน

ตัวแปรพื้นฐาน

ตัวแปรที่ศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพศ</li> <li>- อายุ</li> <li>- สถานภาพสมรส</li> <li>- ระดับการศึกษา</li> <li>- รายได้ต่อเดือน</li> <li>- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</li> <li>- ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</li> <li>- สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย</li> <li>- ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน</li> <li>- โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล</li> <li>- การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน</li> <li>- ธรรมเนียมปฏิบัติในการทำงาน</li> </ul>

ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัย ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย
- 3.4 การวัดค่าตัวแปร
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย
- 3.8 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ได้แก่ ลูกจ้างของโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 228 คนซึ่งปฏิบัติงานมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 เดือน แบ่งออกเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 35 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 193 คน

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ประชากรทั้งหมด จำนวน 228 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ถือว่าเป็นการศึกษา เฉพาะกรณีโรงพยาบาลชุมแพ ยังมีโรงพยาบาลอื่นๆ อีกมาก

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตาม วัตถุประสงค์ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ที่ ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการศึกษาหลักการและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา

รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพจังหวัดขอนแก่น มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert) แบ่งระดับการวัดออกเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้านคือ

- ด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- ด้านที่ 2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย
- ด้านที่ 3 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- ด้านที่ 4 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
- ด้านที่ 5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- ด้านที่ 6 ธรรมเนียมปฏิบัติในการทำงาน

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งสร้างขึ้นตามหลักการและวิธีการของลิเคอร์ท (Likert) โดยกำหนดให้คะแนนในแต่ละระดับความคิดเห็นแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

การแปลผลคะแนนโดยนำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ซึ่งสำเร็จ จันทรสุวรรณ และสุวรรณ บัวทวน กำหนดการแปรความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย (ค่าเฉลี่ยเลขคณิต) โดยยึดหลักเกณฑ์ในการวัดระดับความคิดเห็น<sup>1</sup> ดังนี้

<sup>1</sup>สำเร็จ จันทรสุวรรณ และสุวรรณ บัวทวน, ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547), หน้า 243.

การแปลผลคะแนน แบ่งออกเป็น 3 ช่วง ระดับของแต่ละช่วงคือ  $\frac{5-1}{3} = 1.33$

ระดับน้อย มีช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 2.33 คะแนน
ระดับปานกลาง มีช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.34 – 3.66 คะแนน
ระดับมาก มีช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.67 – 5.00 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

### 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

#### 3.3.1 การสร้างเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

- 1) ศึกษาบริบทของโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น สภาพการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ ตลอดจนสภาพที่ปรากฏและสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ
- 2) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการปฏิบัติงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลของรัฐ
- 3) ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และดำเนินการสร้างแบบสอบถาม
- 4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจแก้ไข แล้วนำมาแก้ไขตามข้อเสนอของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

#### 3.3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

- 1) การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษา และให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ดำเนินการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความครอบคลุมของเนื้อหา ความชัดเจนและความเหมาะสมของเนื้อหาที่ใช้ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงเครื่องมือเพื่อให้เนื้อหาตรงกับเรื่องที่ต้องการวัด
- 2) การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไปทดสอบ (Try out) ความเชื่อมั่นกับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลภูเวียง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 30 คน (เพราะเป็นโรงพยาบาลที่เปิดให้บริการลักษณะเดียวกัน มีสภาพทางกายภาพและทางภูมิศาสตร์ใกล้เคียงกัน เป็นสถานบริการในระดับเดียวกัน และมีการบริหารจัดการคล้ายกัน) นำ

ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) วิธีของ ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รวมทั้งชุดมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป<sup>2</sup> จึงสามารถเชื่อถือได้ ผลการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) จำนวน 30 ชุด ได้ค่า  $\alpha = 0.94$  อยู่ในเกณฑ์ระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้

การหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม หาค่าความเที่ยงภายใน โดยหา ค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา (Alpha Coefficient) ซึ่งตัดแปลงมาจากวิธีของ Cronbach<sup>3</sup>

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\}$$

เมื่อ	$\alpha$	=	สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	K	=	จำนวนของเครื่องมือวัด
	$\sum S_i^2$	=	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	$S^2$	=	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

3) จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุงในขั้นสุดท้ายเรียบร้อยแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่โรงพยาบาลชุมแพ จำนวน 228 ชุด ในระหว่างวันที่ 16-20 มิถุนายน 2551

### 3.4 การวัดค่าตัวแปร

#### 3.4.1 การวัดค่าตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ พิจารณาแบ่งกลุ่มเพศเป็น กลุ่มเพศชาย และกลุ่มเพศหญิง รวม 2 กลุ่ม

อายุ พิจารณาจากอายุจริง โดยคิดจาก พ.ศ. ปัจจุบัน ถึง พ.ศ. ที่เกิด นำมาพิจารณาแบ่งออกเป็นกลุ่มช่วงอายุ อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี อายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี อายุ 51 ปีขึ้นไป รวมเป็น 4 กลุ่ม

สถานภาพ พิจารณาจากการครองตน ซึ่งประกอบด้วย โสด สมรส หม้าย /หย่าร้าง รวมเป็น 3 กลุ่ม

<sup>2</sup>บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น, 2545), หน้า 99.

<sup>3</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 105.



ระดับการศึกษา พิจารณาจากระดับการศึกษาซึ่งลูกจ้างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป รวมเป็น 4 กลุ่ม

รายได้ต่อเดือน พิจารณาจากรายได้ค่าตอบแทน เงินเดือนที่ได้รับโดยเฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งประกอบด้วย รายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท รายได้ 7,001-10,000 บาท รายได้ 10,001-15,000 บาท และรายได้ ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป รวมเป็น 4 กลุ่ม

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งประกอบด้วย อายุการทำงานต่ำกว่า 2 ปี อายุการทำงาน 2-5 ปี อายุการทำงาน 6-9 ปี อายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป รวมเป็น 4 กลุ่ม

ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน พิจารณาการจ้างจากเงินงบประมาณหรือจ้างจากเงินนอกงบประมาณ สามารถจำแนกลูกจ้างออกเป็น ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว รวม 2 กลุ่ม

#### 3.4.2 การวัดตัวแปรตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างที่มีต่อการปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชนแพ จังหวัดขอนแก่น ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพอนามัย ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ธรรมเนียมปฏิบัติในการทำงาน จัดเป็นแบบประเมินค่า โดยวัดจากเกณฑ์ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3 ระดับ ดังนี้

ระดับน้อย	มีช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 2.33	คะแนน
ระดับปานกลาง	มีช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.34 – 3.66	คะแนน
ระดับมาก	มีช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.67 – 5.00	คะแนน

#### 3.4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร ด้วยค่าสถิติไคสแควร์

3.4.3.1 ตัวแปรอิสระ : เพศ แบ่งกลุ่มเพศเป็น กลุ่มเพศชาย และกลุ่มเพศหญิง รวม 2 กลุ่ม

3.4.3.2 ตัวแปรอิสระ : อายุ แบ่งออกเป็นกลุ่มช่วงอายุ อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี อายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี อายุ 51 ปีขึ้นไป รวมเป็น 4 กลุ่ม

3.4.3.3 ตัวแปรอิสระ : สถานภาพ ประกอบด้วย โสด สมรส หม้าย /หย่าร้าง รวมเป็น 3 กลุ่ม

3.4.3.4 ตัวแปรอิสระ : ระดับการศึกษา ประกอบด้วย ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป รวมเป็น 4 กลุ่ม

3.4.3.5 ตัวแปรอิสระ : รายได้ต่อเดือน ประกอบด้วย รายได้ต่ำกว่า 7,000 บาท รายได้ 7,001-10,000 บาท รายได้ 10,001-15,000 บาท และรายได้ ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป รวมเป็น 4 กลุ่ม

3.4.3.6 ตัวแปรอิสระ : ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย อายุการทำงาน ต่ำกว่า 2 ปี อายุการทำงาน 2-5 ปี อายุการทำงาน 6-9 ปี อายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป รวมเป็น 4 กลุ่ม

3.4.3.7 ตัวแปรอิสระ : ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน สามารถจำแนกลูกจ้างออกเป็น ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว รวม 2 กลุ่ม

3.4.3.8 ตัวแปรตาม : คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ได้แบ่งช่วงคะแนนเป็น 3 ระดับ ดังต่อไปนี้

$$\text{ขนาดชั้น} = \frac{\text{คะแนนจริงสูงสุด} - \text{คะแนนจริงต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ขนาดชั้น} = \frac{135 - 52}{3} = 28$$

(ขีดจำกัดบนของชั้นแรก = ขีดจำกัดล่างของชั้นแรก + ขนาดชั้น - 1)

ช่วงคะแนน	แปลผลระดับคุณภาพชีวิต
52 - 79	น้อย
80 - 107	ปานกลาง
108 - 135	มาก

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.5.1 แหล่งข้อมูล

รวบรวมและจัดเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามให้ลูกจ้างที่ทำงานในโรงพยาบาล ชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

#### 3.5.2 ขั้นตอนการจัดเก็บข้อมูล

3.5.2.1 ทำหนังสือจากผู้วิจัยของนักศึกษา คณะสังคมศาสตร์ สาขารัฐศาสตร์ การปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย มหาสารคาม วิทยาลัย มหาสารคาม จังหวัดขอนแก่น ถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น เพื่อขอความร่วมมือและขออนุญาตในการลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย ของกลุ่มลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ

3.5.2.2ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนในการทำวิจัย วิธีการจัดเก็บข้อมูล จุดมุ่งหมาย/ความหมายของข้อคำถามแต่ละข้อ แก่หัวหน้าฝ่ายต่างๆ ในโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น เพื่อนำไปชี้แจงแก่เจ้าหน้าที่ภายในฝ่ายที่ตนเองรับผิดชอบ

3.5.2.3จ่ายแบบสอบถามให้แก่หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงานต่าง ๆ ในโรงพยาบาลชุมแพ เพื่อแจกจ่ายให้เจ้าหน้าที่ตอบแบบสอบถาม และรวบรวมส่งตามขั้นตอนที่วางแผนไว้

3.5.2.4นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ไปตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล หากมีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ต้องนำไปให้แก้ไขใหม่ด้วยตนเอง

3.5.2.5นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปทำการวิเคราะห์ และสรุปผลการศึกษา

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาคำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอน เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วนำข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และจัดให้อยู่ในระเบียบให้พร้อมนำไปทำการนำประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน
- 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และธรรมเนียมในการทำงาน
- 3) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 4) การวิเคราะห์ข้อมูลคำถามปลายเปิดในการแสดงความคิดเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

### 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา และผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปประมวลผล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) จำนวนนับ (Count) ค่าร้อยละ (Percentage) และอธิบายสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สำหรับการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามวัตถุประสงค์การศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ Chi-square โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของลูกจ้างที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายระดับการปฏิบัติของลูกจ้างที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ โดยการรวบรวมข้อมูลแล้วแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และสรุปผลเป็นความเรียงตามลำดับ

### 3.8 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอในรูปแบบตาราง และบรรยายประกอบตาราง จำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งครอบคลุมประเด็นต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร ระหว่างวันที่ 16-20 มิถุนายน 2551 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 228 คน ซึ่งเป็นลูกจ้างในโรงพยาบาลชุมแพที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน แบ่งออกเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 35 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 193 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางประกอบการบรรยายความเรียงตามลำดับ จำนวน 3 ตอน ดังนี้

#### 4.1 ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	69	30.3
หญิง	159	69.7
รวม	228	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เพศชาย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 เพศหญิง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7



ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	126	55.3
31-40 ปี	60	26.3
41-50 ปี	34	14.9
51 ปีขึ้นไป	8	3.5
รวม	228	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 อายุ 31-40 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 อายุ 41-50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	88	38.6
สมรส	124	54.4
หม้าย/หย่าร้าง	16	7.0
รวม	228	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม สถานภาพโสด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 38.6 สถานภาพสมรส จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0

ตารางที่ 4.4 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	23	10.1
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	84	36.8
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	52	22.8
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	69	30.3
รวม	228	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า 52 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 ปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3

ตารางที่ 4.5 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 7,000 บาท	103	45.2
7,001-10,000 บาท	53	23.2
10,001-15,000 บาท	63	27.6
ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป	9	4.0
รวม	228	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 7,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 7,001-10,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 10,001-15,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0

ตารางที่ 4.6 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 2 ปี	73	32.0
2-5 ปี	58	25.4
6-9 ปี	48	21.1
10 ปีขึ้นไป	49	21.5
รวม	228	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0, 2-5 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4, 6-9 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1, 10 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5

ตารางที่ 4.7 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งที่จ้างปฏิบัติงาน

ตำแหน่งที่จ้างปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ลูกจ้างประจำ	35	15.4
ลูกจ้างชั่วคราว	193	84.6
รวม	228	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีลูกจ้างประจำ จำนวน 35 คิดเป็นร้อยละ 15.4 ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 84.6

## 4.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.78	0.86	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย	3.43	0.90	ปานกลาง
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.19	0.89	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.41	0.86	ปานกลาง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.67	0.81	มาก
6. ด้านธรรมเนียมในการทำงาน	3.62	0.7	ปานกลาง
รวม	3.35	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนด้านอื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้สามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยได้ตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.67
2. ด้านธรรมเนียมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.62
3. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย โดยมีค่าเฉลี่ย 3.43
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ย 3.41
5. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.19
6. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ย 2.78

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาล  
ชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1) ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ	2.86	0.88	ปานกลาง
2) ได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน	2.26	0.85	น้อย
3) ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางองค์กรจัดให้เหมาะสม	2.97	0.85	ปานกลาง
4) รู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร	3.00	0.85	ปานกลาง
5) เห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับลักษณะงานที่ทำ	2.82	0.86	ปานกลาง
รวม	2.78	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ รู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางองค์กรจัดให้เหมาะสม และได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามลำดับ



ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาล  
ชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1) พื้นที่ที่ทำงานมีความเหมาะสมการทำงาน	3.21	1.04	ปานกลาง
2) บริเวณที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ	3.73	0.88	มาก
3) สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบของวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเรียบร้อย	3.31	0.89	ปานกลาง
4) อุปกรณ์ในการทำงานมีความปลอดภัย	3.42	0.80	ปานกลาง
5) บรรยากาศโดยรวมในที่ทำงาน ทำให้ทำงานอย่างมี ความสุข	3.46	0.91	ปานกลาง
รวม	3.43	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ บริเวณที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ บรรยากาศโดยรวมในที่ทำงานทำให้ทำงานอย่างมีความสุข และอุปกรณ์ในการทำงานมีความปลอดภัย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาล  
ชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1) องค์กรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม	2.91	0.85	ปานกลาง
2) งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงกว่างานใดในปัจจุบัน	3.53	.87	ปานกลาง
3) งานที่ทำอยู่มีความก้าวหน้าในอนาคต	3.29	0.94	ปานกลาง
4) องค์กรเปิดโอกาสให้เต็มที่ในการทดสอบตนเองเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3.03	0.89	ปานกลาง
5) องค์กรมีนโยบายอย่างชัดเจนที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.18	0.92	ปานกลาง
รวม	3.19	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงกว่างานใดในปัจจุบัน งานที่ทำอยู่มีความก้าวหน้าในอนาคต และองค์กรมีนโยบายอย่างชัดเจนที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาล  
ชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1) องค์กรมีนโยบายให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.45	0.82	ปานกลาง
2) องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับงานที่ทำ	3.15	1.04	ปานกลาง
3) องค์กรมีแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.44	0.89	ปานกลาง
4) พอใจในนโยบายการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานขององค์กรในปัจจุบัน	3.42	0.78	ปานกลาง
5) ศักยภาพในการทำงานที่มีอยู่เพียงพอต่อการทำงาน	3.58	0.76	ปานกลาง
รวม	3.41	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ศักยภาพในการทำงานที่มีอยู่เพียงพอต่อการทำงาน องค์กรมีนโยบายให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และองค์กรมีแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาล  
ชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1) ได้รับความช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน	3.63	0.84	ปานกลาง
2) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาที่ดีและช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอในเรื่องงาน	3.74	0.82	มาก
3) เมื่อมีปัญหาในเรื่องส่วนตัวสามารถขอความช่วยเหลือได้จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	3.45	0.88	ปานกลาง
4) เห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานส่งเสริมให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.67	0.78	มาก
5) เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์กร	3.87	0.75	มาก
รวม	3.67	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์กรผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาที่ดีและช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอในเรื่องงาน และได้รับความช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาล  
ชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ด้านธรรมเนียมในการทำงาน

ด้านธรรมเนียมในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1) มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	3.64	0.72	ปานกลาง
2) มีโอกาสได้ทำงานที่มีความท้าทายและตรงกับความสามารถ	3.52	0.85	ปานกลาง
3) สามารถตัดสินใจในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ด้วยตนเอง	3.50	0.78	ปานกลาง
4) หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ทำงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถต่าง ๆ อย่างเต็มที่	3.77	0.76	มาก
5) งานที่ทำมีความท้าทายต่อความสามารถ	3.67	0.83	มาก
รวม	3.62	0.7	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ด้านธรรมเนียมในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ทำงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถต่าง ๆ อย่างเต็มที่ งานที่ทำมีความท้าทายต่อความสามารถ และมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ตามลำดับ



#### 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน กับ ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น โดยใช้ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square) ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ  
จังหวัดขอนแก่น

ระดับคุณภาพชีวิต	เพศ	
	ชาย	หญิง
น้อย	6 (8.7)	15 (9.4)
ปานกลาง	41 (59.4)	87 (54.6)
มาก	22 (31.9)	57 (35.8)
รวม	69 (100.0)	159 (100.0)
chi-square = 0.436 df = 2 significance = 0.804 p > 0.05		

จากตารางที่ 4.15 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระหว่างเพศชายและเพศหญิง ในระดับความคิดเห็นมากพบว่า เพศหญิงมากกว่า เพศชาย ค่าร้อยละ 35.8 และ 31.9 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร ด้วยค่าไคสแควร์ แล้วพบว่าตัวแปรเพศกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ดังนั้น สรุปว่า ตัวแปรเพศกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาล  
ชุมแพจังหวัดขอนแก่น

ระดับคุณภาพชีวิต	อายุ			
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
น้อย	11 (8.7)	7 (11.7)	3 (8.8)	0 (0.0)
ปานกลาง	65 (51.6)	38 (63.3)	21 (61.8)	4 (50.0)
มาก	50 (39.7)	15 (25.0)	10 (29.4)	4 (50.0)
รวม	126 (100.0)	60 (100.0)	34 (100.0)	8 (100.0)
chi-square = 5.777 df = 6 significance = 0.449 p > 0.05				

จากตารางที่ 4.16 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระหว่างอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป ในระดับความคิดเห็นมาก พบว่า มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมากที่สุด รองลงมาคือ อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี 41-45 ปี และอายุ 31-40 ปี ค่าร้อยละ 50.0, 39.7, 29.4 และ 25.0 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร ด้วยค่าไคสแควร์ แล้วพบว่า ตัวแปรอายุกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ดังนั้น สรุปว่า ตัวแปรอายุกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาล  
ชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

ระดับคุณภาพชีวิต	สถานภาพ		
	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
น้อย	5 (5.7)	12 (9.7)	4 (25.0)
ปานกลาง	44 (50.0)	77 (62.1)	7 (43.8)
มาก	39 (44.3)	35 (28.2)	5 (31.3)
รวม	88 (100.0)	124 (100.0)	16 (100.0)

chi-square = 11.266 df = 4 significance = 0.024 p < 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพ โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง ในระดับความคิดเห็นมาก โสดมากที่สุด รองลงมาคือ หม้าย/หย่าร้าง และสมรส ค่าร้อยละ 44.3, 31.3 และ 28.2 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร ด้วยค่าไคสแควร์ แล้วพบว่า ตัวแปร สถานภาพกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ดังนั้น สรุปว่า ตัวแปรสถานภาพกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง  
โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

ระดับคุณภาพชีวิต	ระดับการศึกษา			
	ประถมศึกษา หรือต่ำกว่า	มัธยมศึกษา หรือเทียบเท่า	อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า
น้อย	0 (0.0)	9 (10.7)	9 (17.3)	3 (4.3)
ปานกลาง	44 (47.8)	53 (63.1)	29 (55.8)	35 (50.7)
มาก	12 (52.2)	22 (26.2)	14 (26.9)	31 (44.9)
รวม	23 (100.0)	84 (100.0)	52 (100.0)	69 (100.0)
chi-square = 15.939 df = 6 significance = 0.014 p < 0.05				

จากตารางที่ 4.18 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระหว่างการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า อนุปริญญาหรือเทียบเท่า และปริญญาตรีหรือสูงกว่า ในระดับความคิดเห็นมาก พบว่า การศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่ามากที่สุด รองลงมาคือปริญญาตรีหรือสูงกว่า อนุปริญญาหรือเทียบเท่า และมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า ค่าร้อยละ 52.2, 44.9, 26.9 และ 26.2 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร ด้วยค่าไคสแควร์ แล้วพบว่า ตัวแปรระดับการศึกษากับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ดังนั้น สรุปว่า ตัวแปรระดับการศึกษากับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง  
โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

ระดับคุณภาพชีวิต	รายได้ต่อเดือน			
	ต่ำกว่า 7,000 บาท	7,001-10,000 บาท	10,001-15,000 บาท	ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป
น้อย	16 (15.5)	3 (5.7)	2 (3.2)	0 (0.0)
ปานกลาง	63 (61.2)	28 (52.8)	32 (50.8)	5 (55.6)
มาก	24 (23.3)	22 (41.5)	29 (46.0)	4 (44.0)
รวม	103 (100.0)	53 (100.0)	63 (100.0)	9 (100.0)
chi-square = 16.559 df = 6 significance = 0.011 p < 0.05				

จากตารางที่ 4.19 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระหว่างรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 7,000 บาท 7,001-10,000 บาท 10,001-15,000 บาท และตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป ในระดับความคิดเห็นมาก พบว่า รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มากที่สุด รองลงมาคือตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป 7,001-10,000 บาท และต่ำกว่า 7,000 บาท ค่าร้อยละ 46.0, 44.0, 41.5 และ 23.3 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร ด้วยค่าไคสแควร์ แล้วพบว่า ตัวแปรรายได้ ต่อเดือนกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ดังนั้น สรุปว่า ตัวแปรรายได้ต่อเดือนกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์กัน



ตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
ลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

ระดับคุณภาพชีวิต	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
	ต่ำกว่า 2 ปี	2-5 ปี	6-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
น้อย	6 (8.2)	3 (5.2)	7 (14.6)	5 (10.2)
ปานกลาง	35 (47.9)	42 (72.4)	26 (54.2)	25 (51.0)
มาก	32 (43.8)	13 (22.4)	15 (31.3)	19 (38.8)
รวม	73 (100.0)	58 (100.0)	48 (100.0)	49 (100.0)

chi-square = 11.218 df = 6 significance = 0.082 p > 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 2 ปี 2-5 ปี 6-9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ในระดับความคิดเห็นมาก พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 2 ปี มากที่สุด รองลงมาคือ 10 ปีขึ้นไป 6-9 ปี และ 2-5 ปี ค่าร้อยละ 43.8, 38.8, 31.3 และ 22.4 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร ด้วยค่าไคสแควร์ แล้วพบว่า ตัวแปร ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ดังนั้น สรุปว่า ตัวแปรระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง  
โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

ระดับคุณภาพชีวิต	ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	
	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว
น้อย	2 (5.7)	19 (9.8)
ปานกลาง	20 (57.1)	108 (56.0)
มาก	13 (37.1)	66 (34.2)
รวม	35 (100.0)	193 (100.0)
chi-square = 0.630 df = 2 significance = 0.730 p > 0.05		

จากตารางที่ 4.21 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระหว่างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ในระดับความคิดเห็นมาก ลูกจ้างประจำมากกว่าลูกจ้างชั่วคราว ค่าร้อยละ 37.1 และ 34.2 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร ด้วยค่าไคสแควร์ แล้วพบว่า ตัวแปรตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ไม่มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ดังนั้น สรุปว่า ตัวแปรตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ไม่มีความสัมพันธ์กัน

#### 4.4 ปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลคำถามปลายเปิดปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ซึ่งได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 228 ชุด มีผู้ตอบแบบสอบถาม ได้เสนอปัญหา จำแนกตามจากมากไปหาน้อย โดยคิดเป็นร้อยละ ซึ่งพิจารณาในภาพรวมแล้ว มีรายละเอียดสามารถนำเสนอเป็นตารางได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.22 จำนวนและร้อยละ ปัญหาที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

ข้อปัญหา	จำนวน	ร้อยละ
1) งานหนักเงินเดือนน้อย ค่าตอบแทนต่ำ รายได้ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น	106	46.5
2) โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับลูกจ้างน้อยมีการแบ่งชนชั้น	99	43.4
3) มีความก้าวหน้าในการทำงานช้า	86	37.7
4) สถานที่ทำงานมีความคับแคบขาดความปลอดภัย	84	36.8
5) ไม่มีการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือน เหมือนกับข้าราชการ	70	30.7
6) มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานปฏิบัติน้อย	65	28.5
7) ให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างน้อยทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน	61	26.8
8) ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีสิทธิลาภัก และเมื่อลาภักถูกหักค่าตอบแทน	59	25.9
9) มีภาระหนี้สิน ไม่ได้รับการดูแล กู้เงินไม่ได้	52	22.8
10) ไม่มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	47	20.6
11) การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน ไม่ดีพขาดความสามัคคี	43	18.8
12) การจัดคนไม่ตรงความรู้ความสามารถและแบ่งงานไม่เท่าเทียมกัน	33	14.5
13) สถานที่จอดรถไม่เพียงพอ	28	12.3
14) เวลาขึ้นเวรบ่อย เวรคึก ลำบากในการเดินทาง	27	11.8

จากตารางที่ 4.22 พบว่า การวิเคราะห์ปัญหาเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด โดยภาพรวม พบว่าปัญหามากที่สุด 3 อันดับแรกคือ งานหนักเงินเดือนน้อยค่าตอบแทนต่ำรายได้ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 46.5 รองลงมาคือ โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับลูกจ้างน้อยมีการแบ่งชนชั้น คิดเป็นร้อยละ 43.4 และมีความก้าวหน้าในการทำงานช้า คิดเป็นร้อยละ 37.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 จำนวนและร้อยละ ข้อเสนอแนะที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาล  
ชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1) อยากให้ทางโรงพยาบาลจัดหาที่พักอาศัยให้เพียงพอแก่ลูกจ้าง	162	71.1
2) ควรมีการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการเหมือนข้าราชการ	149	65.4
3) ต้องการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำ และจ้างตามวุฒิการศึกษา	136	59.6
4) ควรมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้มีทุนศึกษาต่อเฉพาะทาง	120	52.6
5) อยากให้ทางโรงพยาบาลเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นลูกจ้างประจำทุกๆปี	114	50.0
6) ควรจัดอบรมนอกสถานที่ให้กับลูกจ้างบ้าง	101	44.3
7) ควรมีค่าตอบแทนวิชาชีพให้เหมาะสมเทียบเท่าข้าราชการ	79	34.6
8) การสื่อสารหรือการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานยังไม่ดีพอต่างฝ่าย ต่างระดับไม่ยอมปรับตัวเข้าหากันควรปรับปรุง	66	28.9
9) ควรมีการเลื่อนขั้นที่เป็นธรรมและชัดเจน	45	19.7
10) อยากให้ข้าราชการปรับปรุงตัวเองอย่าดูถูกลูกจ้าง	23	10.1
11) ในการจัดอบรมไม่สมควรที่จะให้บุคลากรที่ลงเวรดึกไปอบรม	17	7.5

จากตารางที่ 4.23 พบว่า การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด โดยภาพรวม พบว่า ข้อเสนอแนะมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ อยากให้ทางโรงพยาบาลจัดหาที่พักอาศัยให้เพียงพอแก่ลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 71.1 รองลงมาคือ ควรมีการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการเหมือนข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 65.4 และต้องการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำและจ้างตามวุฒิการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 59.6 ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้าง
- 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง

4) ปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง ในการศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างคือ ลูกจ้างของโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 228 คน ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน แบ่งออกเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 35 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 193 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามวัตถุประสงค์การศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ Chi-square

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

##### 5.1.1 ข้อมูลพื้นฐานปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.7 อายุ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.3 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 54.4 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 36.8 รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 7,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.0 และตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 84.6



### 5.1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้สามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยสุดได้ตามลำดับ คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมเนียมในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน อยู่ในระดับน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ รู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางองค์กรจัดให้อย่างเหมาะสม และได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น บริเวณที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ บริเวณที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ บรรยากาศโดยรวมในที่ทำงานทำให้ทำงานอย่างมีความสุข และอุปกรณ์ในการทำงานมีความปลอดภัย ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงกว่างานใดในปัจจุบัน งานที่ทำอยู่มีความก้าวหน้าในอนาคต และองค์กรมีนโยบายอย่างชัดเจนที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยภาพรวมทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ศักยภาพในการทำงานที่มีอยู่เพียงพอต่อการทำงาน องค์กรมีนโยบายให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และองค์กรมีแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการได้รับความช่วยเหลือ

เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และเมื่อมีปัญหาในเรื่องส่วนตัวสามารถขอความช่วยเหลือได้จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์กรผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาที่ดีและช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอในเรื่องงาน และได้รับความช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ด้าน ธรรมเนียมปฏิบัติในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยหัวหน้างานเปิดโอกาสให้ทำงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถต่าง ๆ อย่างเต็มที่ และงานที่ทำให้มีความท้าทายต่อความสามารถ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ทำงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถต่าง ๆ อย่างเต็มที่ งานที่ทำให้มีความท้าทายต่อความสามารถ และมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ตามลำดับ

### 5.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

- 1) เพศไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
- 2) อายุไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
- 3) สถานภาพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
- 4) ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
- 5) รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
- 6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
- 7) ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

### 5.1.4 ปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาล ชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

1) การวิเคราะห์ข้อปัญหาเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด โดยภาพรวม พบว่า ข้อปัญหา มากที่สุด 3 อันดับแรกคือ งานหนักเงินเดือนน้อยค่าตอบแทนต่ำรายได้ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 46.5 รองลงมาคือ โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับลูกจ้างน้อยมีการแบ่งชนชั้น คิดเป็นร้อยละ 43.4 และมีความก้าวหน้าในการทำงานช้า คิดเป็นร้อยละ 37.7 ตามลำดับ

2) การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด โดยภาพรวม พบว่า ข้อเสนอแนะมากที่สุด 3 อันดับแรกคือ อยากให้ทางโรงพยาบาลจัดหาที่พักอาศัยให้เพียงพอแก่ลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 71.1 รองลงมาคือ ควรมีการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการเหมือนข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 65.4 และต้องการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำและจ้างตามวุฒิการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 59.6 ตามลำดับ

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างใน โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ที่ได้จากเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีประเด็นที่น่าสนใจพอที่จะนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

5.2.1. จากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ ทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น มีวิถีชีวิตประจำวันที่เรียบง่าย ตามวิถีชีวิตของคนอีสาน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่กันแบบพี่กับน้อง ทำให้ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในโรงพยาบาล ดังนั้นจากลักษณะงานจึงส่งเสริมการทำงานร่วมกันกับบุคลากรอื่นๆ ในโรงพยาบาล จึงมีผลทำให้คะแนนเฉลี่ยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันสูงกว่าด้านอื่นๆ

จากการศึกษาสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยได้ตามลำดับ คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมณูญในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของว่าที่ ร้อยตรีอภิชัย ศรีเมือง ที่ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 3 แห่ง โดยอาศัยแนวทางของ ริชาร์ด อี วอลตัน

(Richard E. Walton) ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาล ทั้ง 3 แห่ง อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน สอดคล้องกับการศึกษาของพรทิพย์ ทับทิมทองคำ ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ข้าราชการทั้งสาย ข และ ค มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมาก ด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านการประจักษ์ตน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ กฤษณาน้อยจันทร์ ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาบริษัท รีท - ไรท์ จำกัด พบว่า ระดับความพึงพอใจของลูกจ้างต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ 5 ด้าน คือ

- (1) สภาพการทำงาน
- (2) สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
- (3) ชีวิตครอบครัว
- (4) ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม

(5) การมีส่วนร่วมกับฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ รมิตา อันวงษ์ ที่ได้ทำการการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าในงานด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับหน่วยงานส่วนอื่น อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ วิชาญ สุวรรณรัตน์ ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

5.2.2. จากการศึกษาพบว่าเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากสภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น มีลักษณะที่ไม่แตกต่างกันมากนัก นอกจากนี้โรงพยาบาลชุมแพ ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ภายใต้กรอบของกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ในการปฏิบัติของ



ลูกจ้างโรงพยาบาลชุมชนแพ ในด้านการส่งเสริมหรือสนับสนุนบริการสุขภาพของโรงพยาบาล มีมาตรฐานการปฏิบัติงานทุกด้านที่ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ ซึ่งมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมชนแพ ไม่แตกต่างกันของตัวแปรเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของว่าที่ ร้อยตรีอภิชัย ศรีเมือง ที่ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัด นครศรีธรรมราช จำนวน 3 แห่ง ที่พบว่าในการทดสอบสมมติฐานนั้นพบว่า ความแตกต่างในด้าน เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพการจ้างงาน ขนาดของเทศบาลและหน่วยงานภายใน เทศบาล ไม่ได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความแตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษา ไม่สอดคล้องกันมีความแตกต่างเพราะการศึกษาสูงและได้ทำงานตรงกับหน้าที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ รมิตา อันวงษ์ ที่ได้ทำการการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า ความแตกต่างของเพศ สถานภาพ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ยกเว้นสถานภาพไม่สอดคล้องกัน มีความสัมพันธ์กันกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี แต่จากการศึกษาของตัวแปรสถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนพบว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมชนแพ จังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน เป็นปัจจัยสำคัญเนื่องจากการมีครอบครัวที่อบอุ่น มีการศึกษาที่ดีทำงานได้ตรงกับสายงานและตำแหน่งหน้าที่ มีรายได้พอสมควรต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และโดยส่วนมากเป็นคนที่มีพื้นเพเดิมเป็นชาวชุมชนแพ ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อการทำงาน ผลการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ กฤษณา น้อยจันทร์ ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาบริษัท รีท-ไรท์ จำกัด พบว่า การศึกษาความแตกต่างของระดับความพึงพอใจของตัวแปร เช่น อายุ เพศ รายได้ ระดับการศึกษา และสถานภาพ พบว่าตัวแปรดังกล่าวมีผลต่อระดับความพึงพอใจ ในคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ยกเว้นตัวแปร อายุ เพศ ที่ไม่สัมพันธ์กันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และ ผลการศึกษาดังกล่าวยังสอดคล้องกับการศึกษาของ วิชาญ สุวรรณรัตน์ ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่มี ตำแหน่งงาน รายได้ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากการศึกษาพบว่าเงินเดือนของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน ดังนั้นจึงควรมีนโยบายการปรับปรุงค่าจ้างและค่าตอบแทนของลูกจ้าง เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน และสอดคล้องกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น

2) จากการศึกษาพบว่าลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ยังต้องการพัฒนาศักยภาพตนเอง มีความรู้สึกว่าด้อยกว่าบุคลากรวิชาชีพอื่นๆ ในโรงพยาบาล ดังนั้นจึงควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พัฒนาทักษะในการทำงานของลูกจ้าง เทียบเท่ากับบุคลากรวิชาชีพอื่นๆ เพื่อให้ลูกจ้างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3) จากการศึกษาพบว่าลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ยังไม่มั่นใจต่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม ดังนั้นจึงควรมีการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัด ในการปฏิบัติและการเลื่อนตำแหน่ง ที่ชัดเจน และเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อการศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของวิจัยเชิงคุณภาพ เน้นศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

2) ควรมีการศึกษาความคาดหวังของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อนำไปปรับปรุงสภาพการทำงาน ผลตอบแทน และสวัสดิการ ให้สอดคล้องกับความคาดหวังดังกล่าว

## บรรณานุกรม

### 1. ภาษาไทย

#### 1) หนังสือทั่วไป

กระทรวงการคลัง. บัญชีลูกจ้างแยกตามหมวด. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมธนารักษ์, 2527.

กระทรวงสาธารณสุข. การบริหารงานโรงพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กระทรวงสาธารณสุข, 2545.

กฤษณา ศักดิ์ศรี. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : รวมสาสน์, 2534.

ก่อ สวัสดิพานิชย์. แนวคิดและทฤษฎีเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มิตร  
ครู, 2520.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริม, 2535.

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2545.

พิทยา สายหู. ความเข้าใจเกี่ยวกับกลไกของสังคม. กรุงเทพมหานคร : พิจนเศศ, 2516.

ไพบุลย์ ช่างเรียน. สารานุกรมศัพท์ทางสังคมวิทยา. กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา, 2516.

ภิญโญ สาร. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2519.

ลีลา สีนานุเคราะห์. องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : หน่วยศึกษานิเทศก์, 2540.

วรรณารถ แสงมณี. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยี  
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2543.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. พฤติกรรมองค์กร (Organizational (OB). กรุงเทพมหานคร : บริษัท  
ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด, 2541.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. ระบบบัญชีเงินเดือนลูกจ้าง. กรุงเทพมหานคร : สำนักเลขาธิการ  
คณะรัฐมนตรี, 2535.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. ระบบบัญชีเงินเดือนลูกจ้าง. กรุงเทพมหานคร : สำนักเลขาธิการ  
คณะรัฐมนตรี, 2537.

สำเร็จ จันทรสวรรณ และสุวรรณ บัวทวน. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. ขอนแก่น :  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547.

อุทัย หิรัญโต. สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา – มนุษย์วิทยา. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2526.

## 2) บทความวารสาร

บุญแสง ชีระภากร. “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน”, *จุดสารพัฒนาข้าราชการ*. (มกราคม-มีนาคม 2533) : 5-12.

ผจญ เถลิมาสาร์. “คุณภาพชีวิตการทำงาน”. *โปรดักท์ ทวิตี เวิลด์*. (มกราคม-เมษายน 2540) : 23.

สุภชัย อาชีวะระงับโรค. “คุณภาพชีวิตการทำงาน”. *โปรดักท์ ทวิตี เวิลด์*. (กรกฎาคม-สิงหาคม 2540) : 80.

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. “การปรับปรุงงาน ตอน คุณภาพชีวิตในการทำงาน”. *จุดสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*. ปีที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2534) : 15.

## 3) รายงานการวิจัย

พนม กุณาวงศ์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร”. *รายงานผลการวิจัย*. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.

## 4) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

กฤษณา น้อยจันทิระ. “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาบริษัท รีท-ไทร์ (ประเทศไทย) จำกัด”. *ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2541.

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์. “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 นครปฐม”. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545.

ดรุณศรี สิริยศขำรง. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยืดหยุ่นผู้ปฏิบัติงานต่อองค์การของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์”. *วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.

ทรงสนะ ใจชุ่มชื่น. “ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์กรแบบการนำชีวิตตนพฤติกรรม การปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม”. *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.

- ทิพวรรณ เถาวางกูร. “บทบาทของสตรีชนบทในการร่วมพัฒนาสหกรณ์การเกษตร : ศึกษากรณีสหกรณ์การเกษตรปฏิรูปที่ดินลาดบัวขาว จำกัด”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2531.
- นพนิดา สุขจิระ ปรานี พัฒนากำจรกิจ และ พิตยา พรหมสิทธิ์. “ปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ บางซื่อ”. ภาคนิพนธ์พาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- พรทิพย์ หับทิมทองคำ. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540.
- ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์. “การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสตรี (ประเทศไทย) จำกัด”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.
- มัลลิกา เมฆรา. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัดเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2544.
- รมิตา อ้นวงษ์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2541.
- วิชาญ สุวรรณรัตน์. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2543.
- ศิริพันธ์ ศรีกงพลี. “บทบาทของปลัดอำเภอในการเสริมสร้างความสามารถทางการบริหารงานพัฒนาของคณะ กรรมการบริหาร อบต. ในจังหวัดขอนแก่น”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2540.
- สมเดช สิทธิพงศ์พิทยา. “บทบาทของสำนักงานพัฒนาชุมชนเขตในการสนับสนุนงานพัฒนาชนบทของจังหวัดและอำเภอ : ศึกษาจากทัศนคติพัฒนาการจังหวัดและพัฒนาการอำเภอ”. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, 2523.

สิทธิชัย อุดตระภูถ. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับต่างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ในจังหวัดปราจีนบุรี”. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2539.

สุทิน สายสงวน. “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : กรณีข้าราชการในสังกัดส่งเสริมการเกษตร ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอภาคใต้”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.

อภิชัย ศรีเมือง. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช”. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.

## 2. ภาษาอังกฤษ

### 1) General Books

Biesanz, H.M. and J. Biesanz. **Introduction to Sociology**. New jersey : Prentice-Hall, 1973.

Broom, Leonard and Phillip Seiznick. **Sociology**. New York : Harper&RowPublishers, 1963.

Delamotte, Yves Takezawa and Shin-ichi. **Quality of Working Life in Internation Perspective**. Switzerland : International Labor Organization, 1984.

Green, Arnold W. **Sociology**. New York : Mcgraw-Hill Book Company, 1976.

Gross, Neal, Wars – Mason And Mceachern, Alexander W. **Explorations in Role Analysis : Study of the School Supper – Intendancy Role**. New York : Jin Willey&Son, 1965.

John M. Tvancevich. **Human Resource Management**. New Jersey : Prentic Hall, 2001.

Linda A. Jerris. **Human Resources Management for Hospitality (International Edition)**. New Jersey : Prentice-Hall, 1999.

Susan E. Jackson and Randall S. Schuler. **Managing Human Resource A Partnership Perspective**. 7ed. USA : South-Western College Publishing, 2000.

Thomas G. Cummings and Christopher G. Worley. **Organization Development & Change**. 7ed. USA : South-Western College Publishing, 2001.

Thomas L. Wheelen and David J. Hunger. **Strategic Management Business Policy**. 7ed. New Jersey : Prentice Hall, 2000.



## 2) Journal

Abraham H. Maslow. "A Theory of Human Motivation". **Psychological Review**. (1943) : 374-396.

Lewin, David. "Collective Bargaining and the Quality of work life". **Organizational Dynamics**. (Autumn 1981) : 47-51.

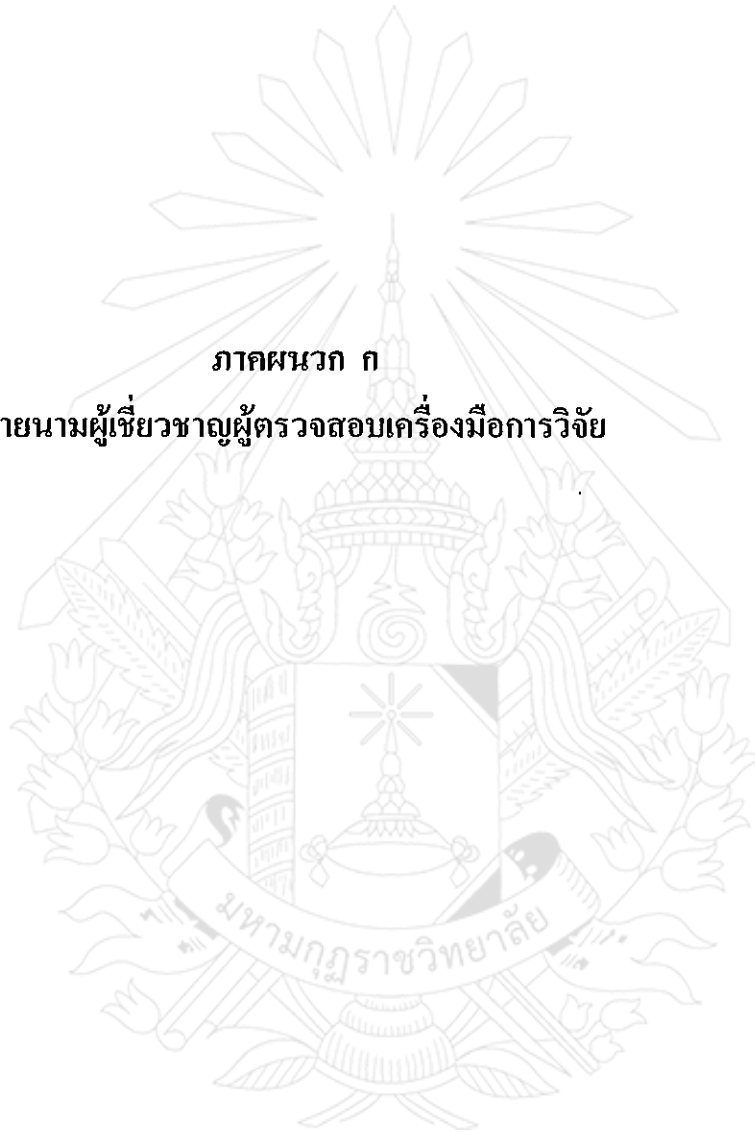
Walton, Richard E. "Improving the Quality of Work life", **Harvard Business Review**. (May-June 1974) : 12.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
รายนามผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย



## รายนามผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

### 1. นายแพทย์ประมล เลื่องวัฒนะวนิช

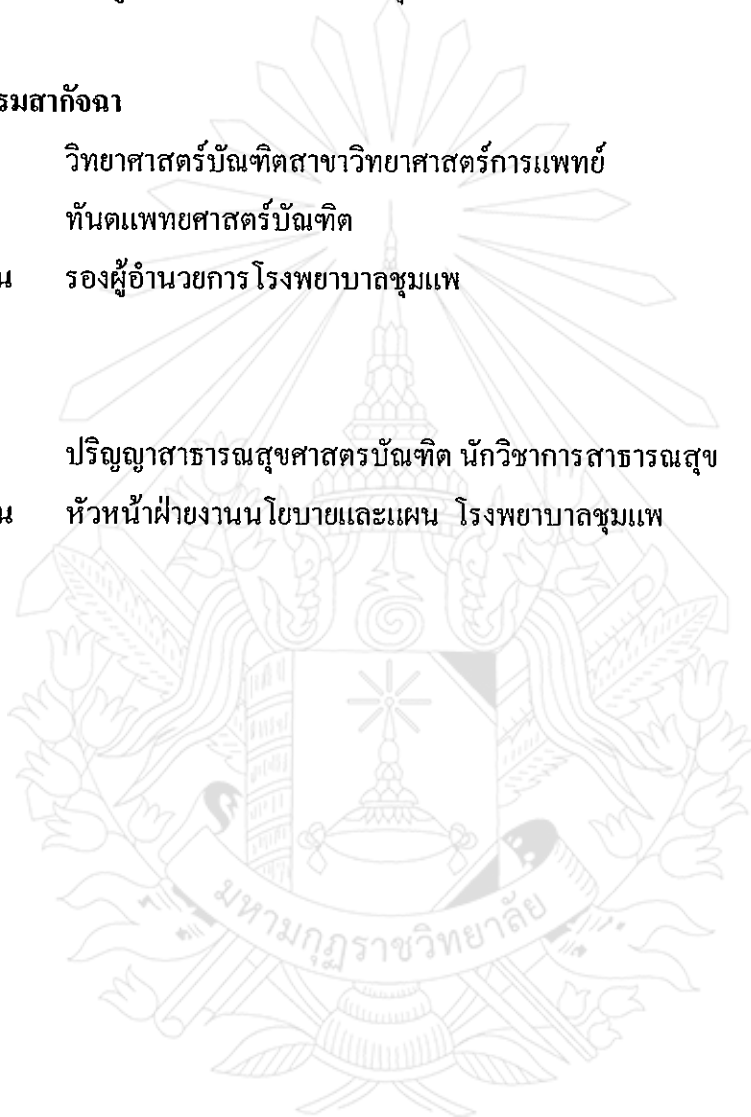
การศึกษา            ปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิต  
ตำแหน่งปัจจุบัน    รองผู้อำนวยการ โรงพยาบาลชุมแพ

### 2. ทันตแพทย์วินัย ธรรมสากัจฉา

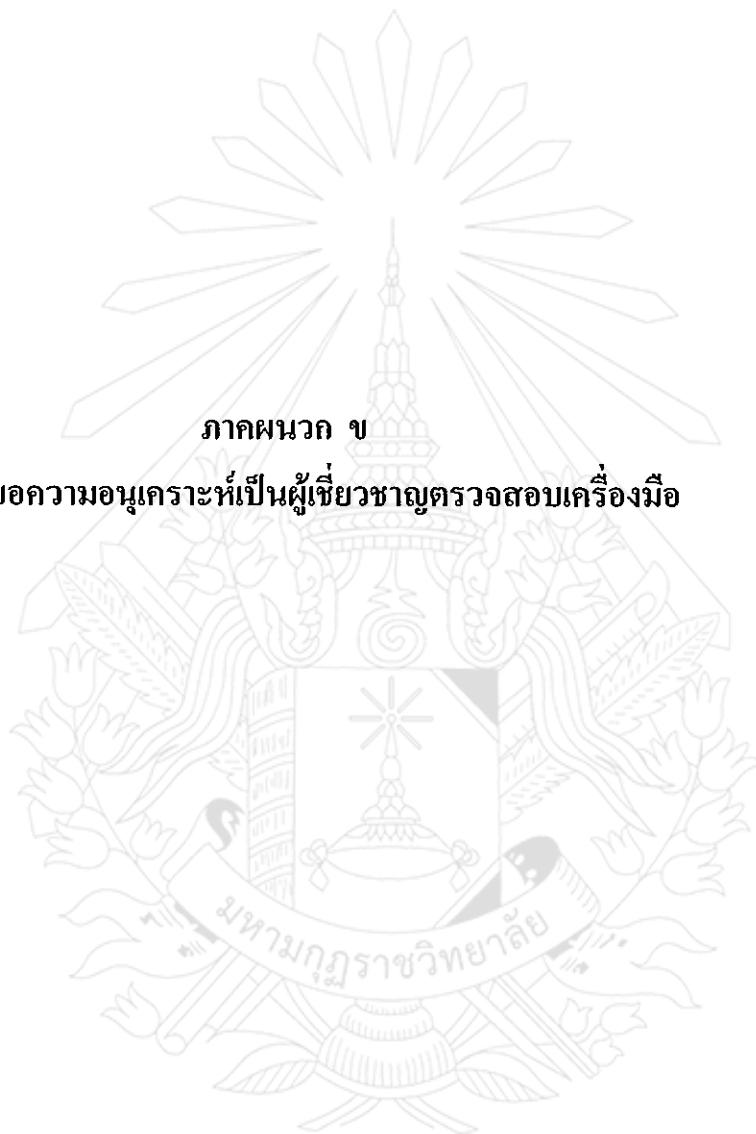
การศึกษา            วิทยาศาสตรบัณฑิตสาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์  
                          ทันตแพทยศาสตรบัณฑิต  
ตำแหน่งปัจจุบัน    รองผู้อำนวยการ โรงพยาบาลชุมแพ

### 3. นายอนันต์ คำอ่อน

การศึกษา            ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต นักวิชาการสาธารณสุข  
ตำแหน่งปัจจุบัน    หัวหน้าฝ่ายงานนโยบายและแผน โรงพยาบาลชุมแพ



ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ





ที่ ศธ 6012/ว215



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตอีสาน  
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

9 มิถุนายน 2551

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร นายแพทย์ประมวล เลื่องวัฒนะวนิช

ด้วย นายธัญ พลเดช นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศาสนศาสตร์ มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน วิทยาสถาปัตยกรรมศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษา วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 491244032 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ในกรณี จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาสารกร ชิตงฺกโร)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ที่ ศธ 6012/ว215



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตอีสาน  
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

9 มิถุนายน 2551

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ทันทแพทย์วินัย ธรรมสากัจฉา

ด้วย นายธัญ พลเดช นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษา วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 491244032 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ในกรณีนี้จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระมหาสาคร ชิตงฺกโร)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

ที่ ศธ 6012/ว215



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตอีสาน  
ถนนราษฎร์คินทร์ ตำบลในเมือง  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

9 มิถุนายน 2551

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร นายอนันต์ คำอ่อน

ด้วย นายรณยู พลเดช นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ศูนย์การศึกษาวิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 491244032 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ในกรณี จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

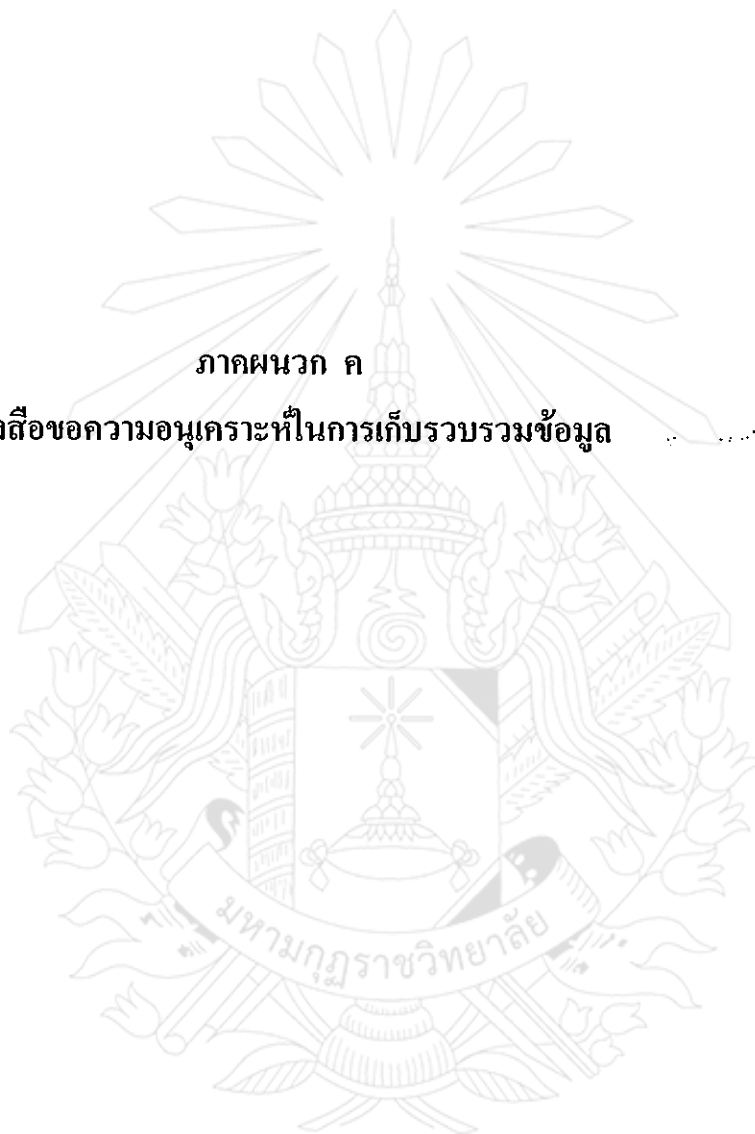
(พระมหาสาคร ชิตงุโร)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

ภาคผนวก ค  
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 6012/216



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตอีสาน  
ถนนราษฎร์คินทร์ ตำบลในเมือง  
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

9 มิถุนายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมแพ

ด้วย นายธัญญ พลเดช นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง ศูนย์การศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา 491244032 กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สำเริง จันทรสวรรณ เป็นที่ปรึกษาสารนิพนธ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้จะเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 16 - 20 มิถุนายน 2551 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

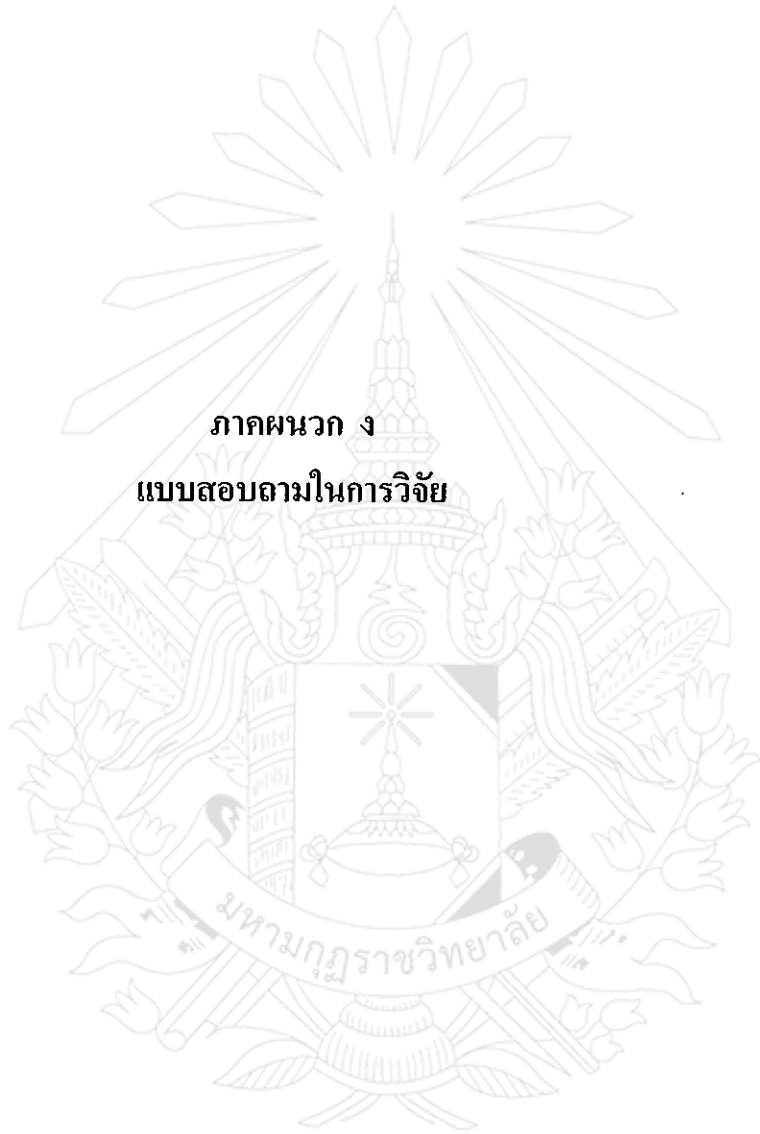
(พระมหาสาคร ชิตงฺกโร)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

วิทยาลัยศาสนศาสตร์อีสาน โทร. 0-4324-1488 ต่อ 15-16





ภาคผนวก ง  
แบบสอบถามในการวิจัย

## แบบสอบถามในการวิจัย

### เรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

**คำชี้แจง** การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น โปรดตอบแบบสอบถาม ทุกข้อให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ผู้ศึกษาจะเก็บคำตอบของท่านไว้เป็นความลับและขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้านคือ

- 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย
- 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- 4) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
- 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 6) ธรรมเนียมปฏิบัติในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ ที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

นายธัญ พลเดช

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขารัฐศาสตร์การปกครอง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตอีสาน

## ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเครื่องหมาย  $\surd$  หรือเติมค่าลงในช่องว่างให้ตรงกับข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน

### 1. เพศ

1. ชาย  2. หญิง

### 2. อายุ

- (1) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี  (2) 31-40 ปี

- (3) 41-50 ปี  (4) 51 ปีขึ้นไป

### 3. สถานภาพ

1. โสด  2. สมรส  3. หม้าย/หย่าร้าง

### 4. ระดับการศึกษา

- (1) ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า  (2) มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า

- (3) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า  (4) ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

### 5. รายได้ต่อเดือน

- (1) ต่ำกว่า 7,000 บาท  (2) 7,001-10,000 บาท

- (3) 10,001-15,000 บาท  (4) ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป

### 6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- (1) ต่ำกว่า 2 ปี  (2) 2-5 ปี

- (3) 6-9 ปี  (4) 10 ปีขึ้นไป

### 7. ตำแหน่งที่จ้างปฏิบัติงาน

- ลูกจ้างประจำ / ตำแหน่ง.....

- ลูกจ้างชั่วคราว / ตำแหน่ง.....

## ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องให้ตรงกับข้อเท็จจริงมี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>					
1) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของท่าน					
2) ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน					
3) ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางองค์กรจัดให้อย่างเหมาะสม					
4) ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับจากองค์กร					
5) ท่านเห็นว่าผลตอบแทนที่ท่านได้รับจากองค์กรมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับลักษณะงานที่ท่านทำ					
<b>2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย</b>					
6) ท่านเห็นว่าพื้นที่ที่ท่านทำงานมีความเหมาะสมการทำงานของท่าน					
7) บริเวณที่ท่านทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ					
8) สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบของวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างเรียบร้อย					

คุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9) อุปสรรคในการทำงานของท่านมีความปลอดภัย					
10) บรรยากาศโดยรวมในที่ทำงานของท่านทำให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข					
<b>3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน</b>					
11) ท่านเห็นว่าองค์กรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม					
12) ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงกว่างานใดในปัจจุบัน					
13) ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่มีความก้าวหน้าในอนาคต					
14) องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านอย่างเต็มที่ในการทดสอบตนเองเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง					
15) องค์กรมีนโยบายอย่างชัดเจนที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
<b>4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล</b>					
16) องค์กรมีนโยบายให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
17) องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับงานที่ทำ					
18) องค์กรมีแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
19) ท่านพอใจในนโยบายการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานขององค์กรในปัจจุบัน					
20) ท่านเห็นว่าศักยภาพในการทำงานที่ท่านมีอยู่เพียงพอต่อการทำงาน					



คุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน</b>					
21) ท่านได้รับความช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน					
22) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาที่ดีและช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอในเรื่องงาน					
23) เมื่อท่านมีปัญหาในเรื่องส่วนตัวสามารถขอความช่วยเหลือได้จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน					
24) ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
25) ท่านเห็นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์กร					
<b>6. ธรรมเนียมในการทำงาน</b>					
26) ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่					
27) ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่มีความท้าทายและตรงกับความสามารถของท่าน					
28) ท่านสามารถตัดสินใจในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ด้วยตนเอง					
29) หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถต่าง ๆ อย่างเต็มที่					
30) ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำมีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน					

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาล  
ชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

1. ปัญหา.....

.....  
.....  
.....

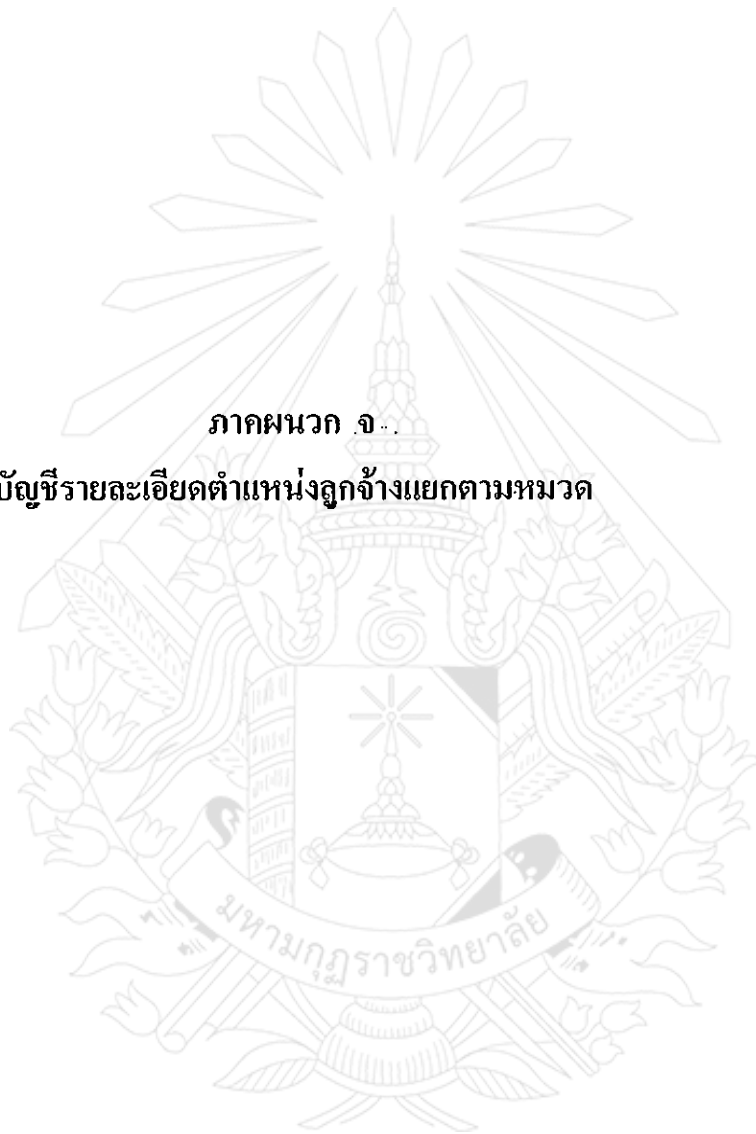
2. ข้อเสนอแนะ.....

.....  
.....  
.....

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่กรุณาตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก จ  
บัญชีรายละเอียดตำแหน่งลูกจ้างแยกตามหมวด



บัญชีรายละเอียดตำแหน่งลูกจ้างแยกตามหมวดสามารถจำแนกลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวตามหมวดต่าง ๆ ดังนี้ (ภาคผนวก)

หมวดแรงงาน	หมวดกิ่งฝีมือน	หมวดฝีมือ
1. คนงาน	10. หัวหน้าหมวดสถานที่	31. พนักงานปฏิบัติการ-ควบคุมพาหะนำโรค
2. คนงานห้องทดลอง	11. พนักงานโทรศัพท์	32. พนักงานปฏิบัติการ-ทดลองพาหะนำโรค
3. พนักงานแปล	12. พนักงานช่วยการพยาบาล	33. พนักงานปฏิบัติการ - ชั้นสูตรโรค
4. ยาม	13. พนักงานรักษาศพ	34. ช่างไม้ก่อสร้าง
5. คนสวน	14. พนักงานผ้าศพ	35. ช่างไม้ครุภัณฑ์
6. คนครัว	15. พนักงานเอ็กซเรย์	36. ช่างปูน
7. นักการภารโรง	16. พนักงานสำรวจคนไข้	37. ช่างท่อ
8. พนักงานซักฟอกชั้น 1	17. พนักงานเย็บบ้าน	38. หัวหน้าหมู่เย็บบ้าน
9. พนักงานซักรีด	18. พนักงานกำจัดขุย	39. หัวหน้าคนครัว
	19. พนักงานระบาดวิทยา	40. พนักงานขับรถยนต์
	20. พนักงานซักฟอก ชั้น 2	41. พนักงานขับรถแทรกเตอร์
	21. พนักงานพิมพ์ดีด ชั้น 1	42. ผู้ช่วยเหลือคนไข้
	22. พนักงานประจำห้องเภสัชกร	43. แม่บ้าน
	23. พนักงานประจำห้องทดลอง	44. ช่างเย็บหนัง
	24. พนักงานบริการอัดสำเนา	45. พนักงานพิมพ์ดีด ชั้น 2
	25. พี่เลี้ยง	46. พนักงานห้องปฏิบัติการ
	26. นายท้ายเรือ	
	27. พนักงานตัดเย็บเสื้อผ้า	
	28. พนักงานห้องยา	
	29. พนักงานเก็บเอกสาร	
	30. ลูกมือช่าง	

### สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับลูกจ้าง

ลูกจ้างของทางราชการ นอกจากจะได้รับเงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานเป็นค่าจ้างแล้ว ยังได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับลูกจ้างอื่น ๆ จากทางราชการตลอดเวลาที่รับราชการอยู่จนเมื่อพ้นจากราชการ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานให้กับทางราชการและเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

เนื่องจากลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวมีลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนั้นสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับลูกจ้างจึงแตกต่างกันบางประเภท

1. ลูกจ้างประจำ เป็นบุคลากรภาครัฐประเภทหนึ่งปฏิบัติงานในลักษณะประจำ เช่นเดียวกับข้าราชการ ดังนั้นจึงมีสิทธิได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับลูกจ้างต่าง ๆ หลายประเภท จากทางราชการใกล้เคียงกับข้าราชการ ซึ่งสามารถจำแนกได้ ดังนี้

#### 1.1 สิทธิเกี่ยวกับการลา ลูกจ้างประจำ มีสิทธิลา

- (1) การลาป่วย
- (2) การลาคงคบุตร
- (3) การลากิจส่วนตัว
- (4) การลาพักผ่อน
- (5) การลาอุปสมบท หรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- (6) การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล
- (7) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย
- (8) การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
- 9) การติดตามคู่สมรส

#### 1.2 สิทธิในการรับค่าจ้างระหว่างลา

- (1) การลาป่วย ได้รับค่าจ้างระหว่างลาในปีหนึ่งไม่เกิน 60 วันทำการ แต่ถ้าหัวหน้าส่วนราชการเห็นสมควรให้จ่ายค่าจ้างระหว่างลาได้อีกไม่เกิน 60 วันทำการ
- (2) การลาคงคบุตร ได้รับค่าจ้างระหว่างลาไม่เกิน 90 วัน และลาถึงเพื่อเลี้ยงดูบุตร ลาได้อีกไม่เกิน 30 วันทำการ
- (3) การลากิจส่วนตัว ลาถึงส่วนตัวโดยได้รับค่าจ้างปีหนึ่งไม่เกิน 45 วันทำการ แต่ปีที่เริ่มปฏิบัติงาน ลาได้ไม่เกิน 15 วันทำการ
- (4) การลาพักผ่อน มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาปีหนึ่ง 10 วันทำการ
- (5) การลาอุปสมบท หรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ซึ่งต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน มีสิทธิลา ไม่เกิน 120 วัน



- (6) การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล
- (7) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย
- (8) การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
- (9) การลาติดตามคู่สมรส

- 1.3 สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
- 1.4 สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษานูตร
- 1.5 สวัสดิการเกี่ยวกับเงินช่วยเหลือบุตร
- 1.6 สวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกั้นदार
- 1.7 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
- 1.8 ค่าเบี้ยประชุมกรรมการ กรณีได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการ
- 1.9 ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม
- 1.10 ค่าใช้จ่ายในการประชุมระหว่างประเทศ
- 1.11 ค่าสอนพิเศษในมหาวิทยาลัยหรือในสถานศึกษาของทางราชการ
- 1.12 ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับศพของลูกจ้างประจำของทางราชการซึ่งถึงแก่ความตายใน

ระหว่างเดินทางไปราชการ

- 1.13 ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ
- 1.14 เงินรางวัลกรรมการและเจ้าหน้าที่คุมสอบ
- 1.15 สวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย
- 1.16 เงินทำขวัญ
- 1.17 เงินช่วยเหลือ
- 1.18 บำเหน็จลูกจ้าง
- 1.19 การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่

ราชการ

- 1.20 เงินผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 1.21 สิทธิในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2 ลูกจ้างชั่วคราว เป็นลูกจ้างที่ทางราชการจ้างไว้ปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว โดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไม่เกินปีงบประมาณ ซึ่งลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย และเงินนอกงบประมาณของส่วนราชการ ดังนั้นจึงมีสิทธิได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกือบทุกด้าน ๓ หลายประเภท จากทางราชการใกล้เคียงกับข้าราชการ ซึ่งสามารถจำแนกได้ ดังนี้

2.1 สิทธิเกี่ยวกับการลา ลูกจ้างชั่วคราว มีสิทธิลา ดังนี้

- (1) การลาป่วย
- (2) การลาคลอดบุตร
- (3) การลาถึงส่วนตัว
- (4) การลาพักผ่อน
- (5) การลาอุปสมบท หรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- (6) การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล
- (7) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย
- (8) การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
- (9) การติดตามคู่สมรส

2.2 สิทธิในการได้รับค่าจ้างระหว่างลา

- (1) การลาป่วย ได้รับค่าจ้างระหว่างลาในปีแรก ปีหนึ่งไม่เกิน 8 วันทำการ ปีถัดไปมีสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้างระหว่างลา ปีหนึ่งไม่เกิน 15 วันทำการ
- (2) การลาคลอดบุตร ได้รับค่าจ้างระหว่างลาไม่เกิน 90 วัน ได้รับค่าจ้างจากส่วนราชการไม่เกิน 45 วัน อีก 45 วันรับจากประกันสังคม แต่ถ้าทำงานไม่ครบ 7 เดือนไม่มีสิทธิ
- (3) การลาพักผ่อน มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาปีหนึ่ง 10 วันทำการ ปีแรกต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน
- (4) การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล (เข้ารับการศึกษาวิชาการ) ได้รับค่าจ้างปกติไม่เกิน 2 เดือน, ลาระคมพลฯ ได้รับค่าจ้างปกติไม่เกิน 30 วัน)

2.3 สิทธิในการได้รับค่ารักษาพยาบาล

2.4 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

2.5 ค่าเบี้ยประชุมกรรมการ

2.6 ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

2.7 ค่าใช้จ่ายในการประชุมระหว่างประเทศ

2.8 ค่าสอนพิเศษในมหาวิทยาลัยหรือในสถานศึกษาของทางราชการ

2.9 ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

2.10 เงินทำขวัญ

2.11 เงินช่วยเหลือ

2.12 บำเหน็จพิเศษ จะได้รับกรณีได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่

2.13 การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

2.14 สิทธิประโยชน์จากการประกันสังคม

#### บทบาทหน้าที่ของลูกจ้าง

เนื่องจากลูกจ้างของส่วนราชการมีหลากหลายตำแหน่ง ดังนั้นการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งจึงไม่เหมือนกัน ซึ่งพอสรุปตามหมวดการจ้าง ของตำแหน่งลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพได้ดังนี้

ตำแหน่ง	หน้าที่
หมวดแรงงาน	
คนงาน	ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานโดยทั่วไป
คนงานห้องทดลอง	ช่วยเจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์ปฏิบัติงานในห้องทดลอง และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
พนักงานเปล	เคลื่อนย้ายคนไข้ด้วยเปลหาม รถเข็นนั่ง รถเข็นนอน รับผิดชอบเครื่องมือช่วยชีวิตของผู้ป่วยที่ติดตัวมา และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
ยาม	เฝ้าสถานที่และรักษาทรัพย์สินของทางราชการ และดูแลความเรียบร้อยในบริเวณสถานที่ดังกล่าว
คนสวน	ปลูกต้นไม้ตัดแต่งและบำรุงรักษาสวนหรือสนามหญ้า
คนครัว	ประกอบอาหาร
นักการภารโรง	เปิด ปิดสำนักงาน ทำความสะอาดบริเวณอาคารสถานที่ และทรัพย์สินของทางราชการ เดินหนังสือในสำนักงานและนอกสถานที่ รับใช้และปฏิบัติงานอื่นใด ซึ่งมีใ้ทำงานหนังสือ หรืองานวิชาชีพตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
พนักงานซักฟอก ชั้น 1	ซักรีดเสื้อผ้าของแพทย์ พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาลและคนไข้ โดยใช้แรงงาน

ตำแหน่ง	หน้าที่
หมวดกึ่งฝีมือ พนักงานจักรรีด	จักรรีดผ้าต่าง ๆ และวัสดุที่ใช้แทนผ้าด้วยมือ หรือเครื่อง ตลอคจนคูแลรักษาผ้า เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานและ ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
หัวหน้าหมวดสถานที่  พนักงานโทรศัพท์  พนักงานช่วยการพยาบาล  พนักงานรักษาศพ  พนักงานผ่าศพ  พนักงานเอ็กซ์เรย์ พนักงานสำรวจคนไข้ พนักงานเยี่ยมบ้าน	บังคับบัญชา ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ตำแหน่งนักการภารโรง ยาม คนสวน คนงาน ตำแหน่งใด ตำแหน่งหนึ่งหรือหลายตำแหน่ง โดยมีจำนวนรวมกันเกิน 10 คน ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานในบริเวณเดียวกันด้วย และ ปฏิบัติงานอื่นใด ตามหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ต่อสายประจำตู้กลางโทรศัพท์ หรือตู้สาขาโทรศัพท์ภายใน สถานที่ราชการและบำรุงรักษาเครื่องมือดังกล่าว 1. ช่วยเหลือแพทย์และพยาบาลในการให้การพยาบาลขั้น พื้นฐาน และงานอื่นที่เกี่ยวกับการรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและ 2. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ปฏิบัติงานต่าง ๆ ในการเก็บรักษาและชำแหละศพ และ ลงทะเบียนในใบมรณะบัตรและช่วยแพทย์ทำการชันสูตรศพ ของโรงพยาบาล ปฏิบัติงานในแผนกชันสูตรและผ่าศพ ตรวจชันสูตร ทาง แพทย์ในรายที่ต้องการศึกษาค้นคว้าหาสาเหตุทางโรค ทำ หน้าที่ชำแหละศพ เย็บศพให้เข้าสภาพเดิมประกอบกระดูก ฉีดยา รักษาศพ เก็บศพ และเตรียมศพให้เรียบร้อย ไข่และควบคุมเครื่องเอ็กซ์เรย์ สำรวจและติดตามผู้ป่วยให้มารับการรักษา เยี่ยมบ้านประชาชนในท้องที่เพื่อซักถามข้อมูลต่าง ๆ เพื่อ ทราบถึงสาเหตุของไข้มาลาเรีย

ตำแหน่ง	หน้าที่
พนักงานกำจัดขยะ พนักงานระบาศศึกษา	มีหน้าที่พ่นน้ำยาต่าง ๆ ที่ใช้ฆ่าแมลง กำจัด และประเมิณผล ความชุกชุมของยุงลาย สอบสวนแหล่งแพร่เชื้อ ใช้มาลาเรียในท้องที่/หาข้อมูล ระบาศศึกษา
พนักงานซักฟอก ชั้น 2 พนักงานพิมพ์ดีด ชั้น 1	ปฏิบัติงาน โดยใช้เครื่องจักรซักฟอกตลอดจนบำรุงรักษาแก้ไข ข้อขัดข้องเล็ก ๆ น้อย ๆ ของเครื่องดังกล่าว พิมพ์หนังสือที่เป็นภาษาไทย เช่น พิมพ์หนังสือราชการบันทึก รายงาน ประกาศ คำสั่ง แบบฟอร์ม เป็นต้น ดูแลรักษาเครื่อง พิมพ์ดีด และ/หรือเครื่องใช้อย่างอื่นที่มีไว้เพื่อปฏิบัติงานและ เกี่ยวกับพิมพ์ดีด เช่น เครื่องประมวลผลคำ เป็นต้น และ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
พนักงานตัดเย็บเสื้อผ้า	ตัด เย็บ คัดแปลง และซ่อมแซมผ้า หรือวัสดุอื่นใด ที่ใช้แทน ผ้า ตลอดจนดูแลรักษาอุปกรณ์ที่ใช้ในการตัดเย็บผ้าและ ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
พนักงานประจำห้องเภสัชกร	ช่วยเหลือเภสัชกรเกี่ยวกับการบรรจุยาลงขวด หรือจัดยาตาม ใบสั่งยา ล้างขวด บรรจุน้ำยา ตกแต่งสลากยาและปฏิบัติงาน อื่นใด ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
พนักงานห้องยา	ช่วยบรรจุยาลงขวด หรือจัดยาตามใบสั่ง ล้างขวดบรรจุยา น้ำ ตกแต่งสลากยา ดูแลการส่งยาให้ผู้ป่วย
พนักงานประจำห้องทดลอง	ทำความสะอาดเครื่องมือ เครื่องใช้ในห้องทดลองหรืออื่นๆ
พนักงานเก็บเอกสาร	จัด เก็บเอกสารให้เป็นระเบียบ แยกหมวดหมู่ของเอกสารเพื่อ สะดวกในการหยิบใช้และค้นหาเอกสาร
พนักงานบริการอัดสำเนา	อัดสำเนา ปรุกระดาษไข และถ่ายเอกสาร เพื่ออำนวยความสะดวก สะดวกแก่ราชการทั่วไป ตลอดจนควบคุมดูแลบำรุงรักษาและ แก้ไขข้อขัดข้องเล็ก ๆ น้อย ๆ ของเครื่องดังกล่าว และ ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย



ตำแหน่ง	หน้าที่
ลูกมือช่าง	ช่วยช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างวิทยุ ช่างปรับซ่อมเครื่องมือ ทดลอง ช่างกลึง ช่างหล่อ ช่างเหล็ก ช่างกลโรงงาน ช่าง ประชาในการซ่อม ติดตั้ง ปรับ แก้ไขเครื่องกลชนิดต่าง ๆ ที่ ใช้แรงงานกึ่งฝีมือและปฏิบัติงานอื่นใดตามที่อยู่บังคับบัญชา มอบหมาย
<p>หมวดฝีมือ</p> <p>พนักงานปฏิบัติการชั้นสูงตรโรค</p> <p>ช่างไม้ก่อสร้าง</p> <p>ช่างไม้ครุภัณฑ์</p> <p>ช่างปูน</p> <p>ช่างท่อ</p> <p>หัวหน้าคนครัว</p>	<p>เจาะ โลหิต ตรวจ และช่วยวิเคราะห์หาเชื้อโรค เช่น เชื้อ มาลาเรีย เชื้อโรคเท้าช้าง เชื้อพยาธิชนิดต่าง ๆ ตรวจสอบฟิล์มโลหิตซ้ำ เพื่อการควบคุมคุณภาพการตรวจวินิจฉัยโรคของหน่วยปฏิบัติ จัดทำรายงาน และสรุปผลการปฏิบัติงาน จัดเตรียมวัสดุที่ใช้ในการเจาะตรวจ ดูแลบำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>สร้าง ซ่อมแซมอาคารและสิ่งปลูกสร้างที่ชำรุดทรุดโทรมให้คงสภาพเดิม รวมทั้งงานช่างฝีมืออื่น ๆ เช่น บานประตู หน้าต่าง เป็นต้น</p> <p>สร้าง ซ่อม และประกอบครุภัณฑ์ที่ทำด้วยไม้หรือวัสดุอื่นใดที่ใช้แทนไม้ รวมทั้งงานช่างฝีมืออื่น ๆ เช่น บานประตู หน้าต่าง เป็นต้น</p> <p>ปฏิบัติงานก่อสร้างเกี่ยวกับปูนและคอนกรีตหรือวัสดุอื่นที่มีลักษณะการใช้คล้ายคลึงกัน เช่นงานผสมเทพูน ก่ออิฐ ฉาบปูน ทำผิวพื้น และฉนังปูกระเบื้องพื้นฉนัง เป็นต้น และปฏิบัติงานอื่นใด ตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย</p> <p>ติดตั้ง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาเครื่องจักรกลที่ใช้ในการผลิตน้ำประปา เช่น เครื่องกรองน้ำ ถังตกตะกอน เครื่องจ่ายน้ำยา และเครื่องวัดต่าง ๆ เป็นต้น</p> <p>บังคับบัญชา ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของคนครัวตั้งแต่ 5 คนขึ้นไปและปฏิบัติงานอื่นตามหน้าที่ที่อยู่บังคับบัญชา มอบหมาย</p>

ตำแหน่ง	หน้าที่
<p>พนักงานขับรถยนต์</p> <p>ผู้ช่วยเหลือคนไข้</p>	<p>ขับรถยนต์ บำรุงรักษา ทำความสะอาดรถยนต์และแก้ไขข้อขัดข้องเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการใช้รถดังกล่าว</p> <p>ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเกี่ยวกับการช่วยเหลือคนไข้ เช่น ช่วยพลิกตัว เช็ดตัว ป้อนอาหาร น้ำและยา ให้แก่คนไข้</p>
<p>พนักงานห้องปฏิบัติการ</p> <p>หมวดฝีมือพิเศษ (ระดับต้น)</p> <p>หัวหน้าหมวดรถยนต์</p> <p>หมวดฝีมือพิเศษ (ระดับกลาง)</p>	<p>ทำความสะอาดเตียง ตลอดจนโต๊ะ ตู้ แก้วน้ำข้างเตียงคนไข้ เปลี่ยนผ้าปูที่นอนและฟันทายาฆ่าเชื้อในห้องคนไข้ และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>ช่วยเหลือและให้บริการแก่ผู้บังคับบัญชาในการทดลองเพื่อทำการวิเคราะห์ ตลอดจนทำการเก็บรักษาซ่อมแซมและทำความสะอาดเครื่องมือเครื่องใช้ในการทดลอง</p> <p>บังคับบัญชา ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถยนต์ ซึ่งมีจำนวนรวมกันตั้งแต่ 7 คนขึ้นไป ตลอดจนควบคุมดูแลบำรุงรักษารถยนต์ และวัสดุเกี่ยวกับรถยนต์</p>
<p>ตำแหน่งที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการ</p> <p>พนักงานธุรการ ชั้น 1</p> <p>พนักงานธุรการ ชั้น 2</p>	<p>ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณ โดยทำหน้าที่รับ-ส่งหนังสือราชการ แยกประเภท จัดเก็บ คั่น ติดตามเรื่องราว เอกสาร หลักฐาน คัดสำเนา ตรวจสอบความถูกต้องของตัวเลขและคำสะกดของหนังสือและเอกสาร กรอกข้อความในแบบพิมพ์ รวบรวมข้อมูลสถิติ</p> <p>ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณ โดยทำหน้าที่ ร่างหนังสือ ได้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง สรุปความเห็น ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร หลักฐาน คั่นหาและติดตามเรื่องราวเอกสารหลักฐานต่าง ๆ จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องแก่เจ้าหน้าที่ในระดับรองลงมา และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย</p>

ตำแหน่ง	หน้าที่
<p>พนักงานธุรการ ชั้น 3</p>	<p>ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณ โดยทำหน้าที่ช่วยวางแผน มอบหมายงานให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุง แก้ไข ติดตามประเมินผล ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา</p>
<p>เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ชั้น 1</p>	<p>ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเอกสารการเงินและบัญชี โดยทำหน้าที่คัดแยกประเภทใบสำคัญ ตรวจสอบใบสำคัญ และหลักฐานการเบิกจ่ายเงิน เขียนใบเสร็จรับเงิน ทำใบเบิกและใบนำส่งเงิน ช่วยทำฎีกาเบิกเงิน ช่วยรวบรวมรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ จัดทำสมุดทะเบียน ลงรายการบัญชีจัดทำบเดือน รายงานการเงินประจำเดือน รวบรวมและจัดเก็บเอกสารทางการเงินและบัญชี ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นใดที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่</p>
<p>เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชั้น 2</p>	<p>ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเอกสารการเงินและบัญชี โดยทำหน้าที่ตรวจสอบและเก็บรักษาใบสำคัญ หลักฐานเอกสารทางการเงินและบัญชี ร่างหนังสือโต้ตอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชีผู้บังคับบัญชามอบหมายตั้งฎีกาเบิกเงิน ตรวจสอบความถูกต้องของตัวเลขเพื่อการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ทำทะเบียนเงินคงเหลือประจำวันจัดทำรายงานการเงินต่าง ๆ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมาและปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย</p>
<p>นักวิชาการการเงินและบัญชี ชั้น 3</p>	<p>ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเอกสารการเงินและบัญชี โดยทำหน้าที่ช่วยตรวจสอบการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับเอกสารการเงินและบัญชีตรวจร่างบันทึก และหนังสือโต้ตอบเกี่ยวกับการเงิน เสนอความเห็นเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติด้านการเงินติดต่อประสานงาน ติดตามประเมินผลการทำงานตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำและแก้ไขข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน</p>

ตำแหน่ง	หน้าที่
พนักงานพัสดุ	ร่าง – ได้ตอบหนังสือราชการ รวบรวมเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัสดุ ควบคุมสต็อก จัดทำทะเบียนพัสดุครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้าง และที่ราชพัสดุ รับ-จ่ายพัสดุจัดทำทะเบียนพัสดุ รวมทั้งรวบรวมข้อมูลและสถิติเกี่ยวกับงานพัสดุ ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นใดที่เกี่ยวข้องในหน้าที่และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
พนักงานพัสดุ ชั้น 2	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัสดุ โดยช่วยดำเนินการเรื่องการจัดหา จัดซื้อ ตรวจสอบ เก็บรักษา เบิกจ่าย นำส่ง ตรวจสอบ และเก็บรักษาใบสำคัญหลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุร่าง หนังสือ ได้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง รายงาน สรุปความเห็นเกี่ยวกับงานพัสดุ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
พนักงานพัสดุ ชั้น 3	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัสดุ โดยทำหน้าที่ช่วยวางแผน มอบหมายงาน ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุง แก้ไข ติดตาม ประเมินผล เสนอความเห็นเกี่ยวกับระเบียบงานพัสดุ แก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
พนักงานสถิติ	เก็บรวบรวมเอกสาร รายงานและตัวเลขต่าง ๆ ทางสถิติ
นักสถิติ	เก็บรวบรวมตัวเลข และข้อมูลต่าง ๆ คัดลอกหรือบันทึกข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการค้นคว้า และวิจัยงานของส่วนราชการ ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นใดที่เกี่ยวข้อง

ตำแหน่ง	หน้าที่
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ควบคุมระบบการทำงานด้านไอที ศูนย์ข้อมูลสื่อสารเกี่ยวกับระบบคอมพิวเตอร์ทั้งหมดรวมถึงความลับของข้อมูลทางการแพทย์ข้อมูลด้านสถิติ และประมวลผลข้อมูลโดยการจัดกลุ่มหรือแยกประเภทข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่ต้องการ เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล ตัวเลข หรือการแยกประเภทข้อมูลต่าง ๆ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องแก่เจ้าหน้าที่ในระดับรองลงมา และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	ช่วยวิเคราะห์ข้อมูล แยกประเภทหรือกำหนดรหัสข้อมูลต่างๆตามหลักสถิติ เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลการประมวลผลข้อมูลรูปแบบรายงาน การนำเสนอข้อมูลติดต่อประสานงาน ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ในระดับรองลงมา และปฏิบัติงานอื่นใด
เจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา	เขียนแผนที่ต่าง ๆ แสดงระยะการปฏิบัติงานเขียนภาพและตัวหนังสือออกแบบ ดันร่าง เขียนรายละเอียดภาพโฆษณา สำหรับการสุศึกษา ภาพทางสถิติ ภาพทางนิทรรศการ และเผยแพร่คู่มือต่าง ๆ ออกแบบ ดันร่างเขียนรายละเอียด ภาพโฆษณา สำหรับการสุศึกษา ภาพทางสถิติ ประดิษฐ์ตัวอักษร สำหรับเขียนแผ่นป้าย แผ่นภาพโฆษณา ประชาสัมพันธ์ จัดทำและเขียน
ช่างเครื่องยนต์ ชั้น 1	แผนที่ แผนภูมิแสดงข้อมูลทางสถิติ จัดฉากและออกแบบตกแต่งอาคารสถานที่ในงานนิทรรศการต่าง ๆ ผลิตสื่อสไลด์เอกสารเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ควบคุมดูแลวัสดุอุปกรณ์



ตำแหน่ง	หน้าที่
ช่างเครื่องยนต์ ชั้น 2	ปฏิบัติงานช่างเครื่องยนต์ที่ค่อนข้างยาก ซึ่งต้องใช้ความรู้และความชำนาญงานค่อนข้างสูง เช่น ตรวจสอบซ่อมบำรุง รักษา ประกอบ ติดตั้งเครื่องยนต์ ที่ต้องใช้ความละเอียดแม่นยำและเทคนิคพอสมควร ช่วยคำนวณรายการจัดหาและประมาณราคาวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ในการดำเนินการดังกล่าว ควบคุมการเดินเครื่องยนต์ ตลอดจนแก้ไขข้อขัดข้องที่เกิดขึ้น จัดทำสถิติและบันทึกประวัติการซ่อมและบำรุงรักษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง
ช่างเครื่องยนต์ ชั้น 3	ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง หรือในฐานะผู้ช่วยหัวหน้างาน ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเทียบได้ระดับเดียวกัน รับผิดชอบงานเครื่องยนต์เช่น ตรวจสอบ ซ่อมแซม บำรุงรักษา ประกอบติดตั้งเครื่องจักร เครื่องยนต์ เครื่องทุ่นแรง เครื่องใช้ เป็นต้นและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
ช่างประปา	ติดตั้ง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาเครื่องจักรกลที่ใช้ในการผลิตน้ำประปา เช่น เครื่องกรองน้ำ ถังตะกอน เครื่องจ่ายน้ำยาและเครื่องวัดต่าง ๆ เป็นต้น
ช่างอิเล็กทรอนิกส์	ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้าที่ค่อนข้างยาก ซึ่งต้องใช้ความรู้ความชำนาญค่อนข้างสูง เช่น สร้างส่วนประกอบ ซ่อม ปรับ
ช่างไฟฟ้า	บำรุง รักษา คัดแปลง ประกอบ ติดตั้ง เครื่องจักร เครื่องมือเครื่องใช้ที่เกี่ยวกับไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ที่ต้องใช้ความละเอียดแม่นยำและเทคนิคพอสมควร ช่วยคำนวณรายการและประมาณราคาในการดำเนินการดังกล่าว รวบรวมข้อมูลและประวัติการซ่อม เครื่องมือเทคนิคพอสมควร ช่วยคำนวณรายการและประมาณราคาในการดำเนินการดังกล่าว รวบรวมข้อมูลและประวัติการซ่อม

ตำแหน่ง	หน้าที่
พนักงานสุศึกษา/ประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติงานในการสุศึกษาแก่ประชาชนทั้งในชนบทและประชาสัมพันธ์ในโรงพยาบาล
พนักงานห้องสมุด	เก็บและรักษาหนังสือวารสารต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพเรียบร้อย
พนักงานหอผู้ป่วย	ปฏิบัติงานประจำหอผู้ป่วยแต่ละหอรวมทั้งผู้ป่วยนอกอาทิ เช่น การเก็บและส่งโลหิต การลงทะเบียนผู้ป่วยใหม่ทำบัตร ตรวจโรค กรอกประวัติและรวบรวมสถิติ ตลอดจนการลงผลอุจจาระ ปัสสาวะ เป็นต้น
พนักงานเภสัชกรรม	ช่วยจ่ายยาตามใบสั่งแพทย์ ช่วยเภสัชกร ทำยาฉีด ยาเม็ด และยาน้ำ ทำบัญชีเวชภัณฑ์ แยกประเภทต่าง ๆ ช่วยเก็บและรักษาเวชภัณฑ์ให้อยู่ในสภาพดี
พนักงานทะเบียนประวัติ	จัดทำทะเบียนประวัติของผู้ป่วย และเก็บรักษาทะเบียนต่าง ๆ
ผู้ช่วยพนักงานวิทยาศาสตร์	เจาะโลหิตผู้ป่วย ล้างวุ้นพาหะนำเชื้อและแหล่งเพาะพันธุ์ของลูกน้ำยุงพาณะในท้องที่ ตลอดจนจ่ายยาป้องกันและบำบัดโรคเท้าช้าง
พยาบาลวิชาชีพ	รับนโยบายจากหัวหน้าหน่วยงาน ปฏิบัติงานตามหลักจรรยาบรรณการดูแลผู้ป่วย เป็นผู้นำในการนำกระบวนการพยาบาลไปใช้ในการให้บริการ พยาบาล เพื่อวางแผนการรักษาพยาบาลผู้ป่วยในทุกระยะของการดูแลรักษา ประสานกับแพทย์และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดี จัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับให้บริการ พร้อมทั้งตรวจเช็คความพร้อมของเครื่องมือ เครื่องใช้ให้พร้อมใช้ได้ตลอดเวลา เตรียมความพร้อมของเครื่องมือเวชภัณฑ์ เพื่อปฏิบัติการช่วยชีวิต ในภาวะวิกฤต มีส่วนร่วมในการจัดทำมาตรฐานการพยาบาลในหน่วยงานการนำไปใช้ การตรวจสอบ วัดผลตามเกณฑ์ที่วัดคุณภาพ และควบคุม

ตำแหน่ง	หน้าที่
ผู้ช่วยพนักงานสุศึกษา	คุณภาพทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ควบคุมและปฏิบัติการป้องกันและควบคุมการแพร่กระจายเชื้อโรคตามหลักและวิธีการ นิเทศงาน สนับสนุนการปฏิบัติงาน และร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ระดับรอง ร่วมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน สนับสนุนงานวิจัย และให้ความช่วยเหลือหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัย และนำผลการวิจัยมาปรับปรุงพัฒนางาน
พนักงานห้องทดลอง	ช่วยให้การสุศึกษาแก่ประชาชนในท้องถิ่น และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวกับการออกไปให้การสุศึกษาแก่ประชาชน ช่วยเหลือและให้บริการนักวิทยาศาสตร์ในการปฏิบัติงาน ทำความสะอาดเก็บรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ในห้องทดลอง
พนักงานบัตรรายงานโรค	แยกบัตรรายงานผู้ป่วยโรคติดต่อที่ส่งมาจากจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ และสำรวจจำนวนของโรคระบาดของแต่ละจังหวัดว่ามีจำนวนมากน้อยเท่าใด
นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติงานและควบคุมพาหะนำโรคด้วยวิธีการต่าง ๆ ปรับปรุงและจัดทำข้อมูลแผนที่หมู่บ้าน จัดทำรายงานและสรุปผลการปฏิบัติงาน ดูแลบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย สำรวจแหล่งเพาะพันธุ์พาหะนำโรค ช่วยตรวจวิเคราะห์ชนิดของพาหะ รวบรวมตัวอย่างเพื่อการศึกษาวิจัยจัดทำรายงานและสรุปผลการปฏิบัติงาน ดูแลบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเจาะโลหิต ตรวจ และช่วยวิเคราะห์หาเชื้อโรค เช่น เชื้อมาลาเรีย เชื้อโรคเท้าช้าง เชื้อพยาธิชนิดต่าง ๆ ตรวจสอบฟิล์มโลหิตซ้ำ เพื่อการควบคุมคุณภาพการตรวจวินิจฉัยโรคของหน่วยปฏิบัติ จัดทำรายงานและสรุปผลการปฏิบัติงาน จัดเตรียมวัสดุที่ใช้ในการเจาะตรวจ ดูแล

ตำแหน่ง	หน้าที่
<p>ผู้ช่วยพนักงานสุศึกษา</p> <p>พนักงานห้องทดลอง</p> <p>พนักงานบัตรรายงานโรค</p>	<p>บำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>ช่วยให้การสุศึกษาแก่ประชาชนในท้องถิ่น และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวกับการออกไปให้การสุศึกษาแก่ประชาชน</p> <p>ช่วยเหลือและให้บริการนักวิทยาศาสตร์ในการปฏิบัติงาน</p> <p>ทำความสะอาดเก็บรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ในห้องทดลอง</p> <p>แยกบัตรรายงานผู้ป่วยโรคติดต่อที่ส่งมาจากจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ และสำรวจจำนวนของโรคระบาดของแต่ละจังหวัดจังหวัดว่ามีจำนวนมากน้อยเท่าใด</p>

#### การทำงานของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมแพ

สภาพทั่วไปของการทำงานของลูกจ้าง โรงพยาบาลชุมแพจะปฏิบัติงานตามภารกิจอัตราตำแหน่งการจ้างของแต่ละหน่วยงานองค์ประกอบของโรงพยาบาลทางด้านโครงสร้างการบริหารจัดการบุคลากรมีหน่วยงานต่าง ๆ รับผิดชอบการดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างใหม่ 4 กลุ่มภารกิจดังกล่าว คือ 1 กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ 2 กลุ่มภารกิจด้านบริการ 3 กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล 4 กลุ่มปฐมภูมิ จำแนกเป็นหน่วยงานย่อย 37 หน่วยงานที่ต้องมีในส่วนของลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับข้าราชการและลูกจ้างคนอื่น ๆ

หน่วยงาน	ถูกจ้างประจำ	ถูกจ้างชั่วคราว	จำนวน/คน
1. ฝ่ายการพยาบาล	-	1	1
2. การเงิน	-	6	6
3. บริหาร	2	4	6
4. แผนงาน	-	3	3
5. งานผู้ป่วยนอก	4	3	7
6. ทันตกรรม	-	4	4
7. เวชระเบียน	-	8	8
8. งานประกันสุขภาพ	1	7	8
9. ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ	-	3	3
10. คลินิกเฉพาะโรค	-	2	2
11. วิสัญญี	-	1	1
12. ห้องผ่าตัด	2	7	9
13. อุบัติเหตุ	-	10	10
14. พยาธิวิทยาคลินิก	1	4	5
15. เกสัชกรรม	1	7	8
16. รังสีวิทยา	1	1	2
17. สูขาภิบาล	1	4	5
18. งานคอมพิวเตอร์	-	4	4
19. งานยาเสพติด	-	1	1
20. งานห้องสมุด	-	-	-
21. งานกุมาร	-	9	9
22. งานห้องคลอด	-	12	12
23. งานอายุรกรรม	3	21	24
24. งานศัลยกรรม	1	11	12
25. งานคลังพัสดุ	-	4	4
26. งานโภชนาการ	3	4	7
27. งานอาคารสถานที่และซ่อมบำรุง	4	13	17
28. งานจ่ายกลาง	6	7	13



หน่วยงาน	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน/คน
29. งานกายภาพบำบัด	-	2	2
30. งานแพทย์แผนไทย	1	-	1
31. ศสช. ศรีมงคล	-	3	3
32. ศสช. หนองคะเน	1	3	4
33. งานวิชาการ	-	1	1
34. งานแปล	-	13	13
35. งานประชาสัมพันธ์	1	1	2
36. งานโสต	-	1	1
37. งานยานพาหนะ	2	8	10
<b>รวม</b>	<b>35</b>	<b>193</b>	<b>228</b>



## ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ-สกุล : นายรณยู พลเดช
- วัน เดือน ปี เกิด : 10 พฤษภาคม 2507
- ภูมิลำเนาเดิม : บ้านเลขที่ 1 หมู่ที่ 10 บ้านหนองแซง ตำบลท่าคันโท อำเภوتاคันโท  
จังหวัดกาฬสินธุ์
- ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ 302 หมู่ที่ 1 บ้านสงเปือย ตำบลสงเปือย อำเภอกุเวียง  
จังหวัดขอนแก่น
- การศึกษา
- พ.ศ. 2536 : ครุศาสตรบัณฑิต (ช่างอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
- ตำแหน่ง / สถานที่ทำงาน
- พ.ศ. 2530 : รับราชการครั้งแรก ตำแหน่งช่างไฟฟ้า โรงพยาบาลศรีนครินทร์  
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
- พ.ศ. 2543-  
ปัจจุบัน : ดำรงตำแหน่ง นายช่างเทคนิค 6 หัวหน้างานอาคารสถานที่ -  
และซ่อมบำรุง โรงพยาบาลชุมแพ อำเภอุมแพ จังหวัดขอนแก่น