



ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล:
กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ

นรภัทร เวชกามา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารศาสตร์

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ปีการศึกษา 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี



FACTORS AFFECTING WORKING LIFE QUALITY OF NURSE:
A CASE STUDY OF A PUBLIC HOSPITAL IN SISAKET PROVINCE

NORAPHAT WETCHAKAMA

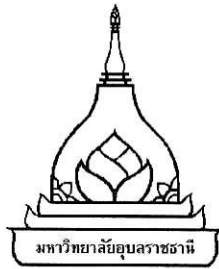
AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

FACULTY OF MANAGEMENT SCIENCE

UBON RATCHATHANI UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2025

COPYRIGHT OF UBON RATCHATHANI UNIVERSITY



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารศาสตร์

เรื่อง บัณฑิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง
ในจังหวัดศรีสะเกษ

ผู้วิจัย นายนรภัทร เวชกามา

คณะกรรมการสอบ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมทัศน์ ทักวาท

ประธานกรรมการ

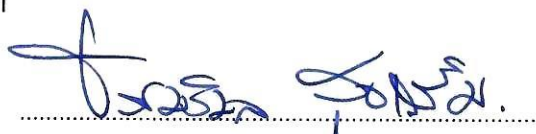
ดร.ธรรมวิมล สุขเสริม

กรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภกัญญา จันทรุกษา

กรรมการ

อาจารย์ที่ปรึกษา


(ดร.ธรรมวิมล สุขเสริม)


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัย อันพิมพ์)
คณบดีคณะบริหารศาสตร์


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุวรรณ ชนวิรุฬห์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ปีการศึกษา 2568

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ” สำเร็จลุล่วงไปด้วยความอนุเคราะห์ และความเมตตา กรุณาของ ดร.ธรรมวิมล สุขเสริม อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมทัศน์ ทศวา ประธานกรรมการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภกัญญา จันทรูกษา กรรมการสอบ ที่กรุณาให้ความรู้ ประสพการณ์ คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์สำหรับการค้นคว้าอิสระ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณท่านผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถาม ที่ทำให้การค้นคว้าอิสระนี้ มีความสมบูรณ์ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร คำโสม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภกัญญา จันทรูกษา อาจารย์คณะบริหารศาสตร์ และ นางปิยพัฒน์ หนองเทา พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ การกิจด้านการพยาบาล ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามและ ขอขอบคุณ คุณสุประวีณ์ วดีวุฒิพงศ์ ในการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการด้านเอกสารและ ประสานงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณครอบครัว พี่น้องร่วมรุ่นบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตรุ่นที่ 16 ตลอดจนผู้มีพระคุณที่มี ส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ไม่สามารถกล่าวได้หมด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และกำลังใจอันดียิ่ง จากทุกท่าน จึงขอกราบขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้

นรภัทร เวชกามา

ผู้วิจัย

บทคัดย่อ

เรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษา
โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ

ผู้วิจัย : นรภัทร เวชกามา

ชื่อปริญญา : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.ธรรมวิมล สุขเสริม

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, สิ่งแวดล้อม, คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยสิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ และ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ บุคลากรในตำแหน่งพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวนทั้งหมด 160 คน เครื่องมือในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เพื่อตอบสมมติฐานการวิจัยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21-25 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท ระดับความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับด้านความรับผิดชอบในระดับมาก และด้านค่าตอบแทนในระดับน้อย ระดับความคิดเห็นปัจจัยสิ่งแวดล้อม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญทุกด้าน ได้แก่ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและด้านความก้าวหน้าส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในขณะที่ด้านความรับผิดชอบไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ ส่วนปัจจัยสิ่งแวดล้อม 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสถานที่ทำงานและด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในขณะที่ด้านเพื่อนร่วมงานไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ

ABSTRACT

TITLE : FACTORS AFFECTING WORKING LIFE QUALITY OF NURSE:
A CASE STUDY OF A PUBLIC HOSPITAL IN SISAKET PROVINCE
AUTHOR : NORAPHAT WETCHAKAMA
DEGREE : MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
ADVISOR : THUMWIMON SUKSERM, Ph.D.
KEYWORDS : MOTIVATION, ENVIRONMENT, QUALITY OF WORK LIFE, NURSE

The purposes of this study were to (1) examine the level of motivational factors, environmental factors, and the quality of work life among nurses at a public hospital in Sisaket province, and (2) investigate the motivational and environmental factors influencing the nurses' quality of work life at the same public hospital in Sisaket province. The sample consisted of 160 nurses and registered nurses employed at a public hospital in Sisaket province. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Multiple regression analysis was employed to test research hypotheses.

The findings revealed that most respondents were female, aged between 21–25 years, with an average monthly income of 25,001–30,000 baht. Regarding motivational factors, respondents rated responsibility at a high level, while compensation was rated at a low level. For environmental factors, all dimensions- workplace, coworkers, and organizational culture - were rated at a moderate level by respondents. The hypothesis testing indicated that two motivational factors—compensation and advancement—had a statistically significant effect on nurses' quality of work life at the 0.05 significance level, whereas responsibility had no significant effect. The findings indicated that workplace conditions and organizational culture significantly influenced quality of work life at the 0.05 level, whereas coworker relationships were not found to have a significant effect.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย	1
1.2 คำถามการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	3
1.6 ขอบเขตการวิจัย	3
1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	7
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	12
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม	16
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
3.3 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	38
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป	42
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐาน	44
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	57
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	59
5.3 ข้อเสนอแนะ	61
เอกสารอ้างอิง	64
ภาคผนวก	
ก แบบสอบถาม	74
ข แบบประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม	81

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	สรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน (ส่วนที่ 1)	31
2.2	สรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน (ส่วนที่ 2)	33
3.1	ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)	39
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	42
4.2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	43
4.3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	43
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจโดยภาพรวม	44
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านค่าตอบแทน	45
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ	46
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า	46
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสิ่งแวดล้อมโดยภาพรวม	47
4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านสถานที่ทำงาน	48
4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านเพื่อนร่วมงาน	49
4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านวัฒนธรรมองค์กร	50
4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน	51
4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	51
4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการรับรู้สภาพความสุขของร่างกาย	52
4.15	ผลการวิเคราะห์ถดถอยของพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ	53
4.16	ผลการวิเคราะห์ถดถอยของพหุคูณของปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ	54

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	สถิติการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ	2
1.2	กรอบแนวคิดการวิจัย	5

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

บทที่ 1

บทนำ

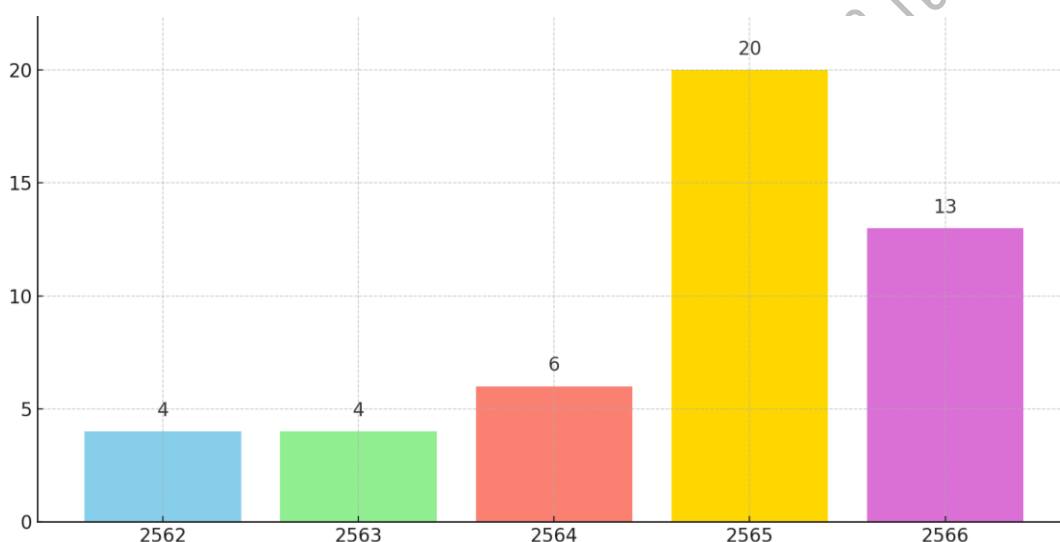
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

การพัฒนาประเทศไทยมีเป้าหมายสูงสุด คือ การทำให้คนในสังคมมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งการพัฒนาประเทศให้เจริญทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความสำคัญสามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น องค์กรต้องเอาใจใส่ต่อบุคลากร โดยสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากร ในองค์กรและบูรณาการความต้องการให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร รวมทั้งการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เสริมสร้างบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพื่อให้ทั้งบุคลากรและองค์กรเจริญก้าวหน้า และมีความสำคัญไปพร้อมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (วนิภา ซึ่งศิริทรัพย์, 2555)

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร และเป็นสิ่งพึงประสงค์ของบุคลากรทุกคนเมื่อบุคลากรรู้สึกสนุกกับงาน รู้สึกถึงความก้าวหน้า รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงมีสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน และพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน จะทำให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานออกมาได้เป็นอย่างดีหรืออาจจะเกินเป้าหมายที่คาดไว้ ในทางกลับกันหากบุคลากรขาดความรู้สึกผูกพัน รู้สึกเครียด มีความกดดัน เพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กร และสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม อาจทำให้ส่งผลต่อการคิดอยากเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนหน่วยงานในที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญสำหรับองค์กรอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (อิตติญา เชื้อนโธสง และจุฑาทิพ คล้ายทับทิม, 2566) เช่นเดียวกับวิชาชีพพยาบาล ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยก่อนที่พยาบาลจะไปพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้อื่นนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ควรที่จะอยู่ในระดับที่ดีพอที่จะทำให้คุณภาพการบริการพยาบาลดีขึ้นตามไปด้วย อันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้รับบริการ ซึ่งพบว่า องค์กรที่มีบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ (สุนิภา ชินวุฒิ, กฤษณา อรุณศรีพงศ์ และจุฑามาศ วงจันทร์, 2563)

โรงพยาบาล เป็นหน่วยบริการสาธารณสุขที่ให้บริการด้านสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจแก่ประชาชนทั่วไป ลักษณะงานในโรงพยาบาลต้องให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง บุคลากรโดยเฉพาะพยาบาล เป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่มีความสำคัญที่สุด ที่มีหน้าที่ให้บริการทางสุขภาพตลอด 24 ชั่วโมง โดยต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีคุณธรรม จริยธรรม ตามมาตรฐานวิชาชีพ ไม่ให้เกิดความผิดพลาด

มีบทบาทหลายหน้าที่ ทั้งด้านการป้องกันโรค การรักษาอาการเบื้องต้น การส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสุขภาพ เป็นผู้ประสานงานระหว่างทีมสหสาขาวิชาชีพ อีกทั้ง ยังต้องปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายตามพันธกิจของกระทรวงสาธารณสุข ตามระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) ซึ่งบทบาทส่วนใหญ่พยาบาลเป็นผู้ขับเคลื่อน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบงาน นอกจากนั้น เวลาในการปฏิบัติงานยังแตกต่างจากวิชาชีพอื่น ส่งผลให้เกิดความเครียดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งผลของความเครียดนั้น อาจทำให้บุคลากรมีอาการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สิ่งต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงจำเป็นต้องสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้แก่พยาบาล (น้องนุช ฆวี่วงศ์, 2558)



ภาพที่ 1.1 สถิติการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ

จากภาพกราฟแท่งแสดงสถิติการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ปี 2562-2564 จำนวนการลาออกค่อนข้างคงที่และอยู่ในระดับต่ำ (4-6 คน) ปี 2565 จำนวนพยาบาลลาออกพุ่งสูงขึ้นถึง 20 คน และปี 2566 ลดลงจากปี 2565 แต่ยังคงอยู่ในระดับสูง (13 คน) สาเหตุที่เป็นไปได้ของการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ มีแนวโน้มมาจากภาระงานหนักเกินไป รายได้ไม่สอดคล้องกับภาระงาน ขาดโอกาสก้าวหน้าในสายงาน สถานที่ทำงานเพื่อนร่วมงาน หรือวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้ในการส่งเสริมการพัฒนา

คุณภาพชีวิต และสร้างเสริมให้พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พึงพอใจในชีวิตการทำงาน

1.2 คำถามการวิจัย

ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยสิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ

1.3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ

1.4.2 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษสามารถนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานในองค์กร เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ลดการลาออกของบุคลากร โดยเฉพาะตำแหน่งพยาบาล และพยาบาลวิชาชีพ

1.6 ขอบเขตการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.6.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ

ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ค่าตอบแทน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน และวัฒนธรรมองค์กร

1.6.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการรับรู้สภาพความสุขของร่างกาย

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

1.6.2.1 ประชากร หมายถึง บุคลากรในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ โดยการศึกษาครั้งนี้จะมุ่งศึกษาเฉพาะบุคลากรในตำแหน่งพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพจำนวนทั้งหมด 212 คน (โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ, ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2566)

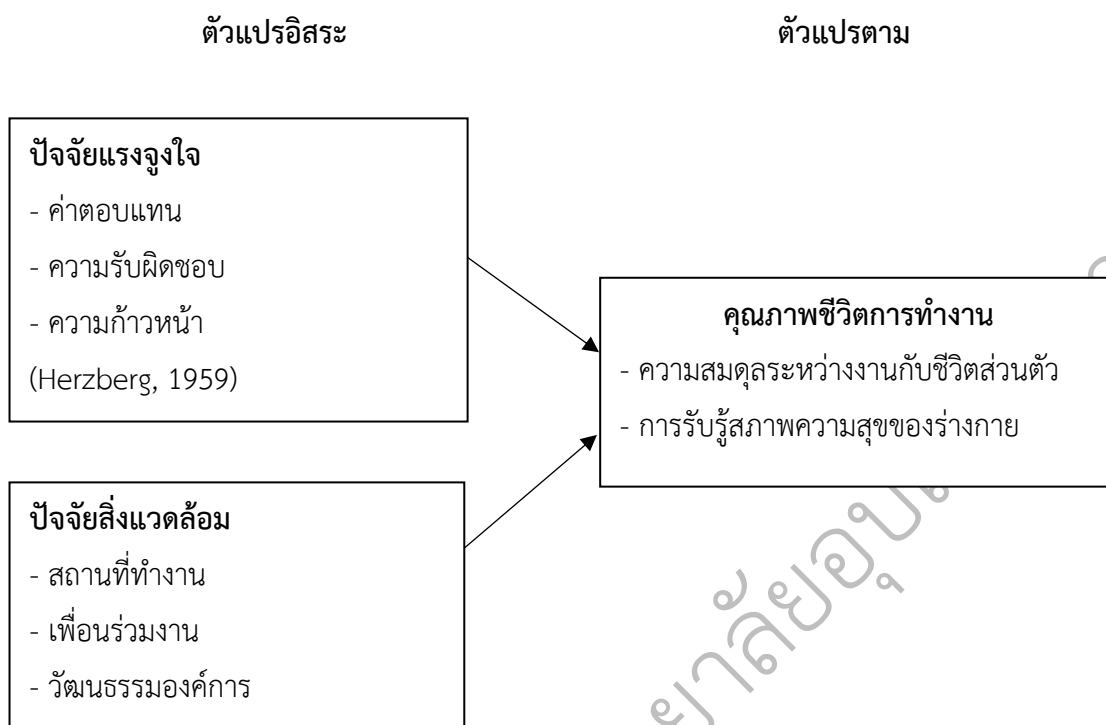
1.6.2.2 กลุ่มเป้าหมาย หมายถึง พยาบาลและพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 140 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มเป้าหมายโดยใช้สูตรของ Yamane (1970) ที่มีค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 0.95 และมีระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มเป้าหมายที่ยอมรับได้ที่ 0.05 และเพื่อป้องกันความผิดพลาดในระหว่างเก็บข้อมูล จึงเพิ่มขนาดของกลุ่มเป้าหมายขึ้นอีก ร้อยละ 10 จะได้ขนาดกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาวิจัย 160 คน

1.6.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2568 ถึง วันที่ 1 กันยายน 2568

1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยใช้ตัวแปรอิสระ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าของ ญัฐธิดา วิทยารัฐ (2566); รชนีญ์ แก้วสุข (2563) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบของ ริณดา เทียมแสงอรุณ (2566) ปัจจัยด้านสถานที่ทำงานและปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานของ พรณญ์ วัตราศเรษฐ (2561) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การของ พรณญ์ วัตราศเรษฐ (2561); สุนิภา ชินวุฒิ, กฤษณา อรุศรีพงศ์ และจุฑามาศ วงจันทร์ (2563) ใช้ตัวแปรตาม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตามแนวคิดของ Walton (1973) และการรับรู้สภาพความสุขของร่างกาย ตามแนวคิดของ รชนีญ์ แก้วสุข (2563) ได้กรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.8.1 พยาบาล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาล ปฏิบัติงานการพยาบาล และปฏิบัติงานภายใต้การดำเนินงานของโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ ที่มีใบประกอบโรคศิลปะหรือไม่มีใบประกอบโรคศิลปะ

1.8.2 ปัจจัยแรงจูงใจ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าตอบแทน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกพึงพอใจ ความตั้งใจ และความมุ่งมั่นของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น ทุ่มเท และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

1.8.3 ค่าตอบแทน หมายถึง รายได้หรือผลประโยชน์ที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ

1.8.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระหน้าที่และบทบาทของพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย วางแผนการพยาบาล ประสานงาน และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการดูแลในหน่วยงานที่ตนประจำการอยู่ โดยมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา

1.8.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การพัฒนาตนเองในเชิงวิชาชีพของพยาบาล เช่น การอบรม การศึกษา และการเติบโตในสายงาน

1.8.6 ปัจจัยสิ่งแวดล้อม หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลเกี่ยวกับ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจ ความร่วมมือ และประสิทธิภาพในการทำงาน

1.8.7 สถานที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในบริเวณโดยรอบของพื้นที่ปฏิบัติงานของพยาบาล เช่น ความสะอาด แสงสว่าง อากาศถ่ายเท ระดับเสียง ที่จอดรถ และความปลอดภัยจากมลพิษ และร้านค้าสวัสดิการทั้งภายในหรือภายนอกโรงพยาบาล

1.8.8 เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การเป็นที่ยอมรับ และได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง หัวหน้า

1.8.9 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความทุ่มเทในการทำงานที่ต้องเสียสละของบุคคลทุกคนในองค์การ ซึ่งยึดถือปฏิบัติร่วมกันในองค์การ เช่น การช่วยเหลือหรือการอยู่ต่อหลังเลิกงานเพื่อให้การดูแลผู้ป่วยสมบูรณ์ การสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน

1.8.10 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมที่มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี หรือความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน อาทิ ค่าตอบแทนที่ได้รับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การทำงานในสถานที่ที่ได้รับความปลอดภัย การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของวัฒนธรรมองค์การ

1.8.11 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างสัมพันธภาพในสังคม และกิจกรรมในยามว่างให้มีความพอเหมาะพอดีและสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของคนคนนั้นได้

1.8.12 การรับรู้สภาพความสุขของร่างกาย หมายถึง การรู้ถึงสภาพความสมบูรณ์แข็งแรง ความรู้สึกไม่เจ็บป่วย ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ สามารถทำงานได้อย่างปกติและมีประสิทธิภาพ พื้นที่ตัวจากการทำงานได้เป็นอย่างดีและรู้สึกสนุกกับการทำงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ” เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยสิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล และศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อ ต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Quality of life) มีนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ให้ความหมายของความรอบรู้ด้านสุขภาพไว้ดังนี้

องค์การอนามัยโลก (WHO) (พัฒนจิตา รัตมีสุรภูมิคุณ, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล และอัครมณี สมใจ, 2566) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การมีหลักประกันให้แก่ชีวิตผู้คนทั้งในแง่การได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลที่เป็นผู้กำหนดนโยบายทางสังคม เช่น การบริการทางสาธารณสุข โอกาสได้รับการยกระดับทางรายได้ การบริการทางการแพทย์ ทั้งนี้ แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต (Concept of Quality of Life) เป็นแนวคิดที่ถูกกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในแวดวงหลายสาขาเพราะเป็นเป้าหมายสำคัญที่ทุกอาชีพพึงปรารถนา แต่โดยพื้นฐานคุณภาพชีวิตมนุษย์ย่อมต้องการปัจจัยสี่ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และสุขภาพอนามัย ขณะเดียวกันความรู้สีก็นั่นคงปลอดภัยและสบายใจย่อมเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม ความหมาย “คุณภาพชีวิต” มีความหมายที่หลากหลายแตกต่างกันและมีนักวิชาการหลายคนได้ให้นิยามแตกต่างกัน

UNESCO (1993) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับความพึงพอใจในความเป็นอยู่ที่ดีในสังคม และความต้องการส่วนหนึ่งที่ต้องการปรับปรุงคุณภาพชีวิตเพื่อเป็นเป้าหมายในการดำรงชีวิต

ฉวีวรรณ สุวรรณภา และอรอนงค์ ววงค์ (2568: เว็บไซต์; อ้างอิงจาก พัฒนิน กิตติพรา
ภรณ์, 2532) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีความสุขอันเนื่องมาจากสุขทางกาย
คือ การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีสาธารณูปโภคที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดีรวมถึงมีการพักผ่อน สันทนา
การที่ดีด้วยสุขทางใจอันเนื่องมาจากการรู้จักความพอดี พอใจในสภาพที่เป็นอยู่เห็นคุณค่าของตนเอง
อดทน เสียสละ รัก ห่วงใยและเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น

ปราณีต อินทรประสิทธิ์ (2553; อ้างอิงจาก นวลศิริ เปาโลหิตย์, 2533) ได้ให้ความหมายว่า
คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่มีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
และสังคมที่ตนเองอยู่ได้อย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถดำรงชีวิตที่เป็นประโยชน์ให้กับตนเอง สังคม
และประเทศชาติด้วย

อนรรฆ อีสเฮาะ (2562; อ้างอิงจาก Sharma, 1975) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต
หมายถึง คุณภาพชีวิตเป็นความคิดรวบยอดที่ซับซ้อน เป็นทั้งความพึงพอใจ อันเกิดจากการได้รับการ
ตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจและด้านสังคมในระดับจุลภาคและมหภาค

แนวคิดของ Eropcean Foundation for the Improvement of living and Woking
Condition (2004) (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2557) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลให้
ความหมายต่างกัน ต้องประเมินมิติต่าง ๆ ด้วยตนเอง ได้แก่ มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านครอบครัว มิติ
ด้านการทำงาน มิติด้านสังคมและการมีส่วนร่วม และมิติด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งแต่ละมิติจะมีความ
สัมพันธ์ซึ่งกันและกันทั้งด้านอัตรวิสัยและภาวะวิสัย

อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ (2541) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตเป็นระดับของการมีชีวิต
ที่ดี ความสุข ความพึงพอใจในชีวิตเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นอยู่การดำเนินชีวิตของ
ปัจเจกบุคคลในสังคม

นิพนธ์ คันทะเสวี (2537) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับสภาพการดำรงชีวิตของ
มนุษย์ตามองค์ประกอบของชีวิตอันได้แก่ ทางร่างกาย ทางอารมณ์ ทางสังคม ทางความคิดและจิตใจ

ศิริ ฮามสุโพธิ์ (2543) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต (Quality of life) ไว้ว่า
“คุณภาพชีวิต” หมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสมไม่เป็น
ภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม เป็นชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสามารถดำรงชีวิตที่
ชอบธรรมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และค่านิยมสังคม ตลอดจนแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้มา
อย่างถูกต้องภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่

จากการให้ความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
ได้ว่า คุณภาพชีวิตหมายถึง การที่มีความพึงพอใจในชีวิต พอใจในสภาพที่เป็นอยู่ ความเป็นอยู่ที่ดี
ไม่ว่าจะเป็นทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม สภาพแวดล้อม

2.1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตโดยรวม โดยมี นักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

Walton (1973) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่ กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่มีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือ การจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาให้ ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

Hackman and Suttle (1977) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของการทำงาน หมายถึง สิ่งที่สนอง ความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือเจ้าของบริษัท การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนอกจากทำให้คนมีความพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลต่อ สภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงานจะไปสู่ความ พึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กร ช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุ น้อยลง

ปณิชา ดีสวัสดิ์ (2550; อ้างอิงจาก Dessler, 1991) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ วัฒนธรรมองค์กร และจิตวิทยา สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงานให้เป็นไปในทางบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อความต้องการ ของพนักงานได้รับการตอบสนองในระดับสูง

อดุลเดช วรรณศรี (2561; อ้างอิงจาก วรวรรณ ตอวิวัฒน์, 2555) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต การทำงาน คือลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคลในขณะที่ทำงานและมี สัมพันธภาพที่สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิตส่งผลให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พรพิตร ธรรมชาติ (2560; อ้างอิงจาก รัญญาณี บุญมา, 2548) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต การทำงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกนึกคิด ท่าทีหรือพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงาน ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ส่งผลต่อบุคคลทำให้มี ความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลที่ดีต่อตนเองและสามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลนั้น ๆ มีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

จากการให้ความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ ทำงาน ได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การมีชีวิตที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีความพึงพอใจใน การทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

2.1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

เนตรณัฐ ประยูรตารา (2552; อ้างอิงจาก Walton, 1975) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ประกอบด้วย คุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

2.1.3.1 การได้รับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือ การได้รับค่าจ้างที่เพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกัน โดยมีเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

1) ความพอเพียง คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

2) ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มี

2.1.3.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safety and Healthy Working Conditions) คือ การที่พนักงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสม ไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี

2.1.3.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาขีดความสามารถของบุคคล และพัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบันและรวมถึงงานในอนาคต รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

2.1.3.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) คือ การทำงานที่ส่งเสริมการเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึkmั่นคงในงานที่ทำอยู่ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบอยู่ ผู้ปฏิบัติงานควรมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นแนวทางหรือโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีเกณฑ์พิจารณา คือ

1) มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบได้มอบหมายงานมากขึ้น

2) มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่สูงขึ้น

3) โอกาสความสำเร็จเป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

4) ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

2.1.3.5 การทำงานร่วมกันการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Integration) คือ การปฏิบัติงานที่รู้สึกว่ามีคุณค่าการทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า และเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

2.1.3.6 ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism in the Work Organization) การส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลและให้เป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทน และความเสมอภาคในการดูแลพนักงาน

2.1.3.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (Work and the Total Life Space) คือ ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานอย่างไร ทั้งสนับสนุนให้พนักงานได้ใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่สมดุล

2.1.3.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) คือ การทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมภายนอก เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมให้กับพนักงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างคุณค่าให้กับพนักงานแต่ละคน และก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม

จิรวดี ตั้งมั่น (2555; อ้างอิงจาก Huse and Cummings, 1985) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นที่สอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์การสามประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน และประการสุดท้ายจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานและได้กำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้

(1) การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (Adequate and Fair Compensation) คำถามที่ใช้ในการสำรวจตรวจสอบก็จะเกี่ยวเนื่องกับฐานเงินเดือน (มีโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นระบบชัดเจน) สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การปรับอัตราเงินเดือน และค่าครองชีพที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ

(2) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ด้วยการจัดหา ติดตั้งและมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใด ๆ อีกทั้งยังต้องมีแผนระงับภัยที่ดีด้วย

(3) การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human Resource Development) มีการประเมินความรู้ความสามารถของพนักงาน และจัดอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในห้องนอกห้อง ศึกษาดูงาน รวมถึงการชมเชยให้รางวัลเมื่อมีผลงานที่ดี

(4) การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน (Growth and Career Development) ด้วยการสร้างโอกาสที่มองเห็นได้อย่างเป็นระบบ ทั้งการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน และตำแหน่งงานตลอด รวมถึงการโยกย้ายสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละคน ที่สำคัญต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

(5) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Social Integration) การให้รู้จักแบ่งปัน การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการทำงานเป็นทีมทั้งที่อยู่ในสายงานเดียวกัน หรือข้ามสายงาน มีส่วนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งสิ้น

(6) การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม (Constitutionalism) มีระบบงานวิธีปฏิบัติงาน และแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังมีช่องทางร้องเรียน หรือแสดงความคิดเห็นได้ตามสมควร

(7) การมีภาวะอิสระจากงาน (Total Free Space) ให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลาย และมีเวลาครอบครัวเพื่อมีชีวิตที่ดีพร้อม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ทำประโยชน์กับสังคมและชุมชน

(8) ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) ไม่อายใครที่จะบอกต่อเพื่อน หรือคนภายนอกทั่วไปว่าทำงานที่ใด และท่านทำหน้าที่อยู่ในส่วนไหนขององค์กร

(9) จากการให้ความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตที่มีความพึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติ มีความสุข ซึ่งจะพิจารณาจาก ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และการรับรู้สภาพความสุขของร่างกาย

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

Crider (1983) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการ บรรณาธิ และ ความสนใจที่มากกระตุ้น หรือเป็นสิ่งที่เร้า นำไปสู่จุดหมายปลายทางที่เจาะจงไว้

Dewey (1986) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายโดย แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ช่วยอธิบายได้ว่าทำไมคนเราจึงทำพฤติกรรมอย่างที่เป็นอยู่นั้น

Lovell (1980) ให้ความหมายของ แรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคล เกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า ในทางจิตวิทยา แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของ บุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึง

เป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป

จากการให้ความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของ แรงจูงใจ ได้ว่า เป็นพลังที่ทำให้เกิดการแสดงออกของพฤติกรรม ซึ่งบุคคลจะเลือกแสดงออกพฤติกรรมในสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม

2.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

Herzberg (1959) กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ได้สร้างทฤษฎีขึ้นมาเพื่อสลับความเชื่อที่ว่า เงินเป็นเพียงสิ่งเดียวที่กระตุ้นให้คนอยากทำงาน ซึ่งเนื้อหาของทฤษฎีคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ โดยได้แบ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่จะเป็นสิ่งที่เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนอยากทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดความพอใจในการทำงานโดยประกอบไปด้วย

(1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จลุล่วงของงานสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา การปรากฏของผลงานที่ชัดเจนและเกิดความพึงพอใจของการปฏิบัติงาน

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับคำยกย่อง ชื่นชม และได้รับความเชื่อถือในผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

(3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง โอกาสในการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถจากการปฏิบัติงาน

(4) ลักษณะของงานที่ทำ (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีการท้าทายความสามารถ ไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่มีความสำคัญและมีคุณค่า ซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสมบูรณ์

(5) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง มีความอิสระในการปฏิบัติงาน โดยสามารถจัดลำดับความสำคัญและงานที่ทำได้เอง

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เป็น องค์ประกอบที่ป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยประกอบไปด้วย

(1) นโยบายและการบริหารขององค์กร (Policy and Administration) หมายถึง การเปิดโอกาสของผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานในการให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายและมีความเหมาะสม

(2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision Technical) หมายถึง การบังคับบัญชาและการมอบหมายงาน ของผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นธรรม

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชา

(4) ตำแหน่งงาน (Status) หมายถึง การได้มีทักษะที่เพิ่มมากขึ้นในตำแหน่งวิชาชีพของตนเอง

(5) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน สามารถยึดถือเป็นอาชีพที่มั่นคงได้

(6) ชีวิตส่วนตัว (Factor in Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวและของครอบครัวเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

(7) สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน อาทิ สภาพแวดล้อม ความสะดวกสบายของที่ทำงาน ตลอดจนเครื่องมือในการปฏิบัติงาน

(8) ค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา รวมทั้งสวัสดิการ หรือประโยชน์ที่ได้รับซึ่งถือว่า มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

2.2.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

จากการทบทวนทฤษฎีของ Herzberg (1959) สามารถจัดองค์ประกอบของแรงจูงใจได้ ดังนี้

2.2.3.1 ค่าตอบแทน

สุจิตรา รัตนันท์ (2552) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนั้นอาจจะอยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อเป็นค่าตอบแทนใน การปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและเป็นการจูงใจให้พนักงานมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นตามลำดับ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2541) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ค่าตอบแทน คือ การให้ผลประโยชน์ ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์กรให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของตัวบุคคล

เสนาะ ตีเยาว์ (2543) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง การจ่ายให้กับการทำงาน อาจเรียกเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนก็ได้

บรรยงค์ โตจินดา (2543) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่ต้องการหรือหน่วยงานจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนในการทำงานให้องค์การ โดยทั่วไปมักหมายถึงค่าตอบแทนโดยปกติ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นตัวเงินกับปัจจัยที่ไม่เป็นตัวเงิน

จากการให้ความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของ ค่าตอบแทน ได้ว่าเป็นสิ่งที่จ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อทดแทนการทำงาน ซึ่งเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ การให้เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง เงินชดเชย เป็นต้น ส่วนการให้ในลักษณะที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ผลประโยชน์ สวัสดิการ เป็นต้น

2.2.3.2 ความรับผิดชอบ

สุภัค ไหวหากิจ (2543) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกถึงความใส่ใจที่จะกระทำหรือปฏิบัติกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย ทั้งที่เป็นของตนเองและของกลุ่มให้สำเร็จตรงต่อเวลาและการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนด้วยตนเองทั้งที่อยู่ต่อหน้าและลับหลัง

ถวิล จันทรสว่าง (2545) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การทำหน้าที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบการทำงานที่ได้รับมอบหมาย การทำตามที่ได้พูดหรือได้ให้คำมั่นสัญญาไว้ และการยอมรับในสิ่งที่ตนเองได้พูดหรือได้กระทำลงไป ทั้งในด้านที่เป็นผลดีและข้อบกพร่องต่าง ๆ ทุกครั้ง

รัชณี สังข์สุวรรณ (2547) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความเอาใจใส่ไม่ต้องมีใครบังคับ ใช้ความสามารถเต็มที่ ขยันหมั่นเพียร อดทนต่อสู้อุปสรรคมีความละเอียด ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยงจนกว่างานจะสำเร็จพยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น พัฒนาประสิทธิภาพงาน รู้จักวางแผนงาน ปฏิบัติงานอย่างมีจุดมุ่งหมายด้วยความระมัดระวัง เพื่อป้องกันความบกพร่องเสื่อมเสียในงานที่ได้รับมอบหมาย รู้จักหน้าที่และกระทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี

สุนันท์ พรหมประกอบ (2546) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกถึงความรับผิดชอบในการกระทำของตนเองมีความกล้าหาญที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้บุคคลปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับกฎจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนด มีความเพียรพยายามในการเรียน และการปฏิบัติงานไม่เพิกเฉยต่อสิทธิและหน้าที่ของตนเอง และหลักเกณฑ์ของสังคมโดยไม่ต้องมีการบังคับควบคุมอย่างเข้มงวดจากผู้อื่น

จากการให้ความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของ ความรับผิดชอบ ได้ว่าเป็นการกระทำด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่นปฏิบัติด้วยความพยายาม เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และยอมรับผลของการกระทำทั้งผลดีและผลเสีย

2.2.3.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ

ณัชชา ม่วงพุ่ม (2559; อ้างอิงจาก นฤมล นิราทร, 2534) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะส่งผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยาหรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ เหล่านี้ จึงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงานการเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือนตลอดถึงความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกว่าตนเองมีค่า ซึ่งอาจจะออกมาในรูปแบบของอำนาจหน้าที่สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพงานจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพงานก่อนที่จะพัฒนาไปสู่การพัฒนาอาชีพงานและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงานในที่สุด

ชุดิมา สุภาวะไตร (2565) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทหน้าที่ ซึ่งจะเป็นการวางแผนโดยฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จัดทำแผนเกี่ยวกับหน้าที่งาน โดยเริ่มจากการประเมินความสามารถพนักงานและพฤติกรรมเพื่อนำมาพิจารณาตามเกณฑ์ที่จัดไว้ในกรณีที่ทดแทนตำแหน่งเดิมที่ขาดไป รวมถึงการจัดให้ได้รับการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อเลื่อนขั้นไปตามสายงานอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังมุ่งให้พนักงานได้รับความสำเร็จตามความสามารถ ขณะเดียวกันองค์กรยังสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต

จากการให้ความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของ ความก้าวหน้า ได้ว่า การพัฒนาตนเองเพื่อไปสู่การเปลี่ยนแปลงบทบาทของการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน ส่งผลให้ตนเองมีความพึงพอใจในชีวิต

อนึ่งจากองค์ประกอบข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นกรอบแนวความคิดในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ อันประกอบด้วย

ค่าตอบแทน หมายถึง รายได้หรือผลประโยชน์ที่บุคคลได้รับจากการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ

ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระหน้าที่และบทบาทของพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย วางแผนการพยาบาล ประสานงาน และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการดูแลในหน่วยงานที่ตนประจำการอยู่ โดยมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา

ความก้าวหน้า หมายถึง การพัฒนาตนเองในเชิงวิชาชีพของพยาบาล เช่น การอบรม การศึกษา และการเติบโตในสายงาน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม

2.3.1 ความหมายของสิ่งแวดล้อม

ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม (2568: เว็บไซต์) ได้ให้ความหมาย ของนิยามคำว่า “สิ่งแวดล้อม” ไว้ในมาตรา 4 ซึ่งวางหลักการไว้ ดังนี้ “สิ่งแวดล้อม” หมายความว่า สิ่งต่าง ๆ ทุก ๆ สิ่งทุก ๆ อย่างไม่ว่าจะมีลักษณะทางกายภาพและชีวภาพ ซึ่งเป็นสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวมนุษย์ และได้เกิดขึ้นโดยธรรมชาติและเป็นสิ่งที่มนุษย์ได้สร้างขึ้น

ยุพดี เสดทพรรณ (2544) ให้ความหมายสิ่งแวดล้อมไว้ว่า สิ่งที่อยู่รอบตัวเราทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและมนุษย์สร้างขึ้น ทั้งที่มองเห็นได้และไม่สามารถมองเห็นได้ (ชนบทธรรมนิยมประเพณีวัฒนธรรมความเชื่อ) สิ่งแวดล้อมเหล่านี้มีอิทธิพลเกี่ยวโยงถึงกัน เป็นปัจจัยในการเกื้อกูลหนุนกันและกันอย่างเป็นระบบ ดังนั้นผลกระทบที่เกิดจากปัจจัยหนึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างหรือทำลายสิ่งแวดล้อมอีกส่วนหนึ่งก็ได้

นิธินาถ เจริญโภคธราษ (2542) กล่าวถึงสิ่งแวดล้อมว่า เป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวเรา ประกอบด้วย สิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิตโดยมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างมีระบบ ประกอบด้วยสิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น ประกอบด้วยสิ่งที่ป็นรูปธรรมและนามธรรมและสามารถให้ประโยชน์แก่มนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อมทั้งที่ก่อให้เกิดประโยชน์และโทษ

จากการให้ความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของ สิ่งแวดล้อม ได้ว่า เป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวเรา ทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งมองเห็นและมองไม่เห็น ทั้งเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและไม่ได้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ

2.3.2 องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อม

สภาพแวดล้อมในการทำงาน แบ่งประเภทของ ดังนี้ (สกุณนารี กาแก้ว, 2546; อ้างอิงจาก Jones, 1990)

2.3.2.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง อุณหภูมิพื้นที่ภูมิประเทศและภูมิอากาศ เป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบความสัมพันธ์กับมนุษย์ในตอนแรก ๆ เช่น สถานที่ทำงาน เป็นต้น ซึ่งมีการให้นิยามของสถานที่ทำงาน ดังนี้

สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข (2553) ได้ให้ความหมายของ สถานที่ทำงาน หมายถึง สถานที่หรือโครงสร้างอาคารที่มีคนทำงานอยู่ เช่น โรงงานอุตสาหกรรม สถานบริการ สถานศึกษา ธนาคาร โรงพยาบาล วิสาหกิจชุมชน สำนักงานทั่วไป รวมถึงเครื่องบิน รถยนต์ และเรือโดยสาร

กองส่งเสริมความรอบรู้และสื่อสารสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2568: เว็บไซต์) สถานที่ทำงาน คือ ทุกที่ที่มีคนเข้าไปทำงาน ไม่ว่าจะเป็นโรงงานอุตสาหกรรม สถานที่ก่อสร้าง ปิมน้ำมัน ร้านเสริมสวย โรงแรม ร้านค้า ร้านอาหาร คลินิก โรงพยาบาล สถานที่ราชการ สำนักงานต่าง ๆ

จากการให้ความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของ สถานที่ทำงาน ได้ว่าเป็นสถานที่ที่มีคนทำงาน

2.3.2.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่โดยรอบทั่วไปและมีผลต่อบุคคลนั้น ๆ อาจจะมีกิจกรรมกันหรือไม่ก็ได้ เช่น เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ซึ่งมีนัยวิชาการให้ความหมายของเพื่อนร่วมงาน ดังนี้

Deery, Iverson and Walsh (2010) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานคือบุคคลที่ทำงานด้วยกันในบทบาทฐานะคนงาน เพื่อนร่วมงานสามารถแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ของตน เมื่ออีกคนต้องเผชิญกับปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานยังสามารถส่งผลกระทบต่อระดับความเครียดของความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างเพื่อนร่วมงานถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สนับสนุนและเป็นประโยชน์ในการจัดการกับปัญหาและความเครียดในแต่ละวัน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวถึง ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน คือ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน การเห็นความสำคัญของความเป็นมนุษย์ การแสดงความห่วงใยซึ่งกันและกัน การพูดจาหรือการแสดงพฤติกรรมต่อผู้อื่น ต่อเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการได้รับความยุติธรรมภายใต้กฎระเบียบของบริษัท เท่าเทียมกับพนักงานทุกคน

จากการให้ความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบของ เพื่อนร่วมงาน ได้ว่าเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกันในสถานที่ทำงาน ซึ่งสามารถแบ่งปันความรู้และประสบการณ์กันได้ แสดงความห่วงใยซึ่งกันและกัน

2.3.2.3 สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) สำคัญมากที่สุดเพราะเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด เช่น ที่อยู่อาศัย เครื่องมือ เครื่องจักรกลหมาย ประเพณีความเชื่อ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นต้น โดยการศึกษาครั้งนี้ พบว่า องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญมากต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร คือ วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมาย ดังนี้

Robbins (2001) ได้ให้ความหมายของ วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลในองค์กรหนึ่งปฏิบัติเหมือน ๆ กันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์กรนั้น เกิดจากการเชื่อมโยงผสมผสานกันระหว่างเจตคติของบุคคล ค่านิยม ความเชื่อ ปทัสถาน และการกระทำของบุคคล ของกลุ่มองค์กร นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เทคโนโลยี สภาวะของกลุ่มความสำเร็จขององค์กร จนเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์กร

Mintz (1982) อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยม ความเชื่อ รูปแบบการสื่อสารและพฤติกรรม พิธีกรรมของกลุ่มมนุษย์ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง และการถ่ายทอดความเชื่อเหล่านั้นแสดงออกมาเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรที่สามารถมองเห็นและสังเกตได้

ศิริพงษ์ เสาภายน (2551) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อความรู้สึก พฤติกรรมและสัญลักษณ์ที่มีอยู่ในองค์กร

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2547) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบเกิดขึ้นในองค์กรและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเสมือน “บุคลิกลักษณะ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์กร

จากการให้ความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของ วัฒนธรรมองค์กร ได้ว่า เป็นทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม ที่กระทำหรือปฏิบัติร่วมกันจนเป็นที่ยอมรับในองค์กรนั้น

จากการให้ความหมายข้างต้น ผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมได้ว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ คือ สถานที่หรือพื้นที่ที่เอื้อต่อการทำงานของมนุษย์ สภาพแวดล้อมทางสังคม คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานที่ส่งผลต่อการทำงาน และสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม คือ ทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกในองค์กรยึดถือและปฏิบัติร่วมกันจนเป็นที่ยอมรับ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐธิดา วิทยาธร (2566) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ จังหวัดระยอง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ จังหวัดระยอง (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการจังหวัดระยอง จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากร และ (3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ จังหวัดระยอง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานจังหวัดระยอง จำนวน 160 นาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความเบี่ยงเบนสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ จังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ จังหวัดระยอง ไม่มีความแตกต่างกันเมื่อพิจารณาจากลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง และ (3) ด้านปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ จังหวัดระยอง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการจังหวัดระยอง

ริฎดา เทียมแสงอรุณ (2566) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความเจริญเติบโตและก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านความรับผิดชอบ โดยรวม รายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ค่อนข้างสูง นอกจากนี้ หน่วยงานควรให้การสนับสนุนการเรียนรู้เพิ่มเติม ในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดอบรม/สัมมนา เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะในการทำงานให้แก่บุคลากร และที่สำคัญบุคลากรควรปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

พัชรญาณ จินคง และลดาวัลย์ ไข่คำ (2566) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรกรมวิชาการเกษตร จำนวน 385 คน โดยใช้แบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน นัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมวิชาการเกษตรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการทำงาน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร อย่างที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรภรณ์ ดอนชัย (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยามีคุณภาพชีวิตอย่างไร การวิจัยในครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 300 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล แผลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อการวิจัย ผลการศึกษพบว่า ด้านลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง ระหว่าง 26-30 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรี ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานสายบริการ มีรายได้ 10,001-15,000 บาท และมีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา อยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน คือ (1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (3) ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (4) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (5) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และ (7) ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และพบว่าค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา อยู่ในระดับมากเพียงด้านเดียว คือ ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน โดยสรุปบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยามีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

พรรณี วัตรเศรษฐ์ (2561) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จังหวัดสมุทรสงคราม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบริหาร ปัจจัยด้าน

สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร รพ.สต. เปรียบเทียบปัจจัยด้านบุคคลของบุคลากร รพ.สต. กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหาร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และหาข้อเสนอแนะในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่บุคลากรใน รพ.สต. จังหวัดสมุทรสงคราม กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. จำนวน 130 คน เก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนมกราคมถึงมีนาคม พ.ศ. 2561 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, ANOVA และ Pearson's Product Moment Correlation ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารของ รพ.สต. อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับสูง บุคลากรสาธารณสุขใน รพ.สต. มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ณ รพ.สต.ปัจจุบัน ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ($P\text{-value} > 0.05$) ปัจจัยการบริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} < 0.01$) กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร รพ.สต. ในระดับสูง ($r = 0.73$) โดยปัจจัยการบริหาร ด้านการบริหารจัดการ และด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} < 0.01$) ในระดับปานกลาง ($r = 0.66$ และ 0.54) ตามลำดับ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} < 0.01$) กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง ($r = 0.75$) โดยปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านสถานที่ ด้านคน ด้านระบบการทำงาน และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} < 0.01$) ในระดับปานกลาง ($r = 0.52, 0.68, 0.69$ และ 0.60) ตามลำดับ ในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่บุคลากร รพ.สต. มีข้อเสนอว่าควรปรับปรุงหรือสร้างสภาพแวดล้อมของ รพ.สต. ให้ดีขึ้น พิจารณาเพิ่ม/เกลี่ยอัตรากำลังคนใน รพ.สต.ให้เหมาะสมขึ้น และควรจัดอบรม/ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานเพิ่มขึ้น

ศิรินทิพย์ แก้วกาญจน์ และเสาวนารถ เล็กเลสินธุ์ (2565) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลชำนาญพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลชำนาญพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลชำนาญพิเศษในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรศาลชำนาญพิเศษที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร 5 หน่วยงาน ซึ่งเป็นข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมาบริการ ยกเว้น ข้าราชการตุลาการ จำนวน 227 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน แต่

บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อุษณีย์ เอกสุวีรพงษ์ และบุรินทร์ ต.ศรีวิงษ์ (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาล และศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลตามปัจจัยภูมิหลังที่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างคือ เภสัชกรโรงพยาบาล จำนวน 387 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามประเภทของโรงพยาบาล เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 2 เมษายน ถึง 11 พฤษภาคม 2555 ด้วยแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.909 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ Independent t-test และ One-way ANOVA ผลการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง (3.51 ± 0.40 คะแนน) โดยองค์ประกอบด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนมีคะแนนต่ำที่สุด (2.98 ± 0.73 คะแนน) ส่วนองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงานมีคะแนนสูงที่สุด (3.98 ± 0.45 คะแนน) เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลตามปัจจัยภูมิหลัง พบว่าเภสัชกรโรงพยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงาน ความเพียงพอของรายได้ ตำแหน่งงาน และลักษณะงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ งานบริการจ่ายยา และงานบริหารเภสัชกรรมที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} < 0.05$)

เบญจรงค์ อาจคงหาญ (2563) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภอยู้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภอยู้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภอยู้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และรายได้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภอยู้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี รวม 468 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างข้อมูลโดยใช้วิธีการเปิดตารางคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgen, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 214 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเชิงสำรวจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-40 มากที่สุด จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 58.4 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 93.0 มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 11-20 ปีมากที่สุด จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 74.8 ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,000-25,000 บาทมากที่สุด จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 88.3 (2) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

โรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภอยู้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ และ (3) การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภอยู้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และรายได้ ที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

สุนิภา ชินวุฒิ, กฤษณา อรุณศรีพงศ์ และจุฑามาศ วงจันทร์ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล: การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล และสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยกลุ่มตัวอย่าง คือ รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ในประเทศไทยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ระหว่างปี พ.ศ.2551- 2561 ผลการสืบค้นมีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 42 เรื่อง ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก 18 เรื่อง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสรุปคุณลักษณะงานวิจัยที่พัฒนาโดยสถาบันโจแอนนาบริกส์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยายและวิเคราะห์เนื้อหาผลการสังเคราะห์ สรุปได้ว่างานวิจัยทั้งหมดมีความน่าเชื่อถือของข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับ 4 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะภายในบุคคล ได้แก่ ค่านิยมในการทำงาน ความเครียดในงาน และความเหนื่อยหน่ายในงาน ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน แรงจูงใจในงาน และความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ บรรยากาศองค์การ สภาพแวดล้อมในงาน วัฒนธรรมองค์การ และการสนับสนุนจากองค์การ และปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารจัดการ และภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผลการวิจัยเชิงเอกสารนี้ สามารถนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โดยจัดโครงสร้างองค์การที่ส่งเสริมการทำงานที่ดี มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม มีการประเมินผลงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้ มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและบรรยากาศ การทำงานที่ดี

อารียา การดี (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 และ (2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำนวน 335 ตัวอย่าง

โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม และอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (2) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร (3) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (4) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (5) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ (6) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และ (7) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและความผูกพันต่อองค์กร อธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 65.9 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี รายได้สุทธิ/เดือน น้อยกว่า 15,000 บาท/เดือน รายได้สุทธิ/เดือน 15,000-20,000 บาท/เดือน รายได้สุทธิ/เดือน 20,001-30,000 บาท/เดือน ปัจจัยด้านองค์กรด้านงาน ปัจจัยด้านองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม

วิธีฐาน อิงคสมภพ (2564) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ (2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน (3) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ และ (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติวิเคราะห์ความแตกต่าง (t-test) สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ระหว่างเดือนมิถุนายน 2563 ถึงเดือนสิงหาคม 2564 ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 25-34 ปีสถานภาพ คือ โสด ระดับการศึกษาสูงสุด คือ ระดับปริญญาตรีได้รับเงินเดือนช่วง 10,001-20,000 บาท มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 5-14 ปี ตำแหน่งพยาบาล และเป็นสายวิชาชีพ มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 โดยเรียงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตใน

การทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์จากมากไปหาน้อยที่สุด คือ การยอมรับ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ เสถียรภาพของการทำงาน การปกครองตนเอง และค่าจ้างและประโยชน์ที่ได้รับ (3.61, 3.50, 3.48, 3.36, 3.04, 2.76 ตามลำดับ) การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด และสายวิชาชีพ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันทางสถิติ ($P>.05$) แต่เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<.05$)

สายชล คงทิม (2568: เว็บไซต์) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินและเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินกับปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 355 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีทางสถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test (One way ANOVA) โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อันดับแรกคือ ด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคมเป็นด้านที่ข้าราชการคิดเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีเช่นกัน ถัดมาคือ ด้านสิทธิในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิต ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล และอันดับสุดท้ายคือด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าข้าราชการที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รชนีญ แก้วสุข (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสถานภาพคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการในสังกัด จำนวน 210 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ใน

การวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ จากการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศชาย ร้อยละ 98.10 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 67.62 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 41.43 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 47.14 มีตำแหน่ง/ระดับชำนาญงาน ร้อยละ 47.62 มีอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี ร้อยละ 34.29 และมีเงินเดือน 15,001-25,000 บาท ร้อยละ 51.90 มีค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และพบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย ความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพียงด้านเดียว คือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม ด้วยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จิรวดี ตั้งมั่น (2555) ได้ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำนวน 259 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประชากร 2 กลุ่ม ได้แก่ ระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ t - test และความแตกต่างระหว่างประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนและแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ F - test (One - Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง ระหว่างตัวแปรสามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (LSD) ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้านและระดับปานกลาง 2 ด้าน และที่มีอายุ ระดับ

การศึกษา ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

น้องนุช ฃวืงค์ (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยอง เพื่อศึกษา (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยอง (2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 6 แห่งของจังหวัดระยอง มีประสพการณ์ทำงานในโรงพยาบาลชุมชนอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 196 คนโดยการเลือกแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ให้อตอบด้วยตนเองที่ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน และการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.82 และ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้ Independent t-test และ One way ANOVA และเปรียบเทียบความ แตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Differences) ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดระยองอยู่ในระดับปานกลาง และ (2) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน หอผู้ป่วย และความเพียงพอของรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลให้คุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านโรงพยาบาล เพศ ตำแหน่ง สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้การทำงานพิเศษและปัญหาสุขภาพที่แตกต่างกันพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

รุ่งรชนี ขอรดสำโรง (2564) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศไทย ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสพการณ์ในการทำงาน รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน ประชากรในงานวิจัยนี้ คือพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 134 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 132 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 133 คน

คิดเป็นร้อยละ 99.3 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 มีสถานภาพโสด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 59 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 94.8 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 (2) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

กรรณก ขูรวัช และลลิตา สุนทรวิภาต (2568: เว็บไซต์) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพพัฒนาศูนย์พยาบาลราชทัณฑ์ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพพัฒนาศูนย์พยาบาลราชทัณฑ์ (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพพัฒนาศูนย์พยาบาลราชทัณฑ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนและแผนกที่ปฏิบัติงาน และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพพัฒนาศูนย์พยาบาลราชทัณฑ์ โดยใช้รูปแบบการวิจัยการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพพัฒนาศูนย์พยาบาลราชทัณฑ์ จำนวน 114 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนและการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย One way ANOVA และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพพัฒนาศูนย์พยาบาลราชทัณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนและแผนกที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพพัฒนาศูนย์พยาบาลราชทัณฑ์

อัญชลิตา วิชัย และกมลวรรณ วรรณธำ (2559) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและ (2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ

ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย รายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และ (2) ข้าราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับเงินเดือน แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ประพัทธ์พงศ์ ผลแก้ว (2563) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ให้ที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานีในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นิวัฒน์ รุ่งสร้อย (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ มีประชากรจำนวน 1,258 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนจากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกนได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวม ข้อมูลสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างด้วย สถิติการทดสอบแบบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องระดับ

การศึกษาและรายได้ต่อเนื่อง ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องเพศ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความคิดเห็น แตกต่างกันในเรื่องเพศ และด้านการปฏิบัติงานในสังคมมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องรายได้ต่อเนื่อง ส่วนในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ตารางที่ 2.1 สรุปลองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน (ส่วนที่ 1)

ตัวแปรตาม (ส่วนที่ 1) ผู้วิจัย	คุณภาพชีวิตการทำงาน							
	ค่าตอบแทนที่เป็น ธรรมและ เพียงพอ	สิ่งแวดล้อมที่ ถูก ลักษณะ และปลอดภัย	การเปิดโอกาส ให้ผู้ปฏิบัติ งานได้พัฒนา ความรู้ ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี	ลักษณะงาน ที่ส่งเสริมการ เจริญเติบโตและ ความมั่นคง ให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน	ลักษณะงาน มีส่วนส่งเสริม ด้านบูรณาการ ทางสังคมของ ผู้ปฏิบัติงาน	ลักษณะงาน ที่ตั้งอยู่บนฐาน ของกฎหมาย หรือกระบวนการ การยุติธรรม	ความสมดุล ระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม	ลักษณะงาน มีส่วนเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับ สังคมโดยตรง
1. ญัฐธิดา วิทยารัฐ (2566)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2. ริญดา เทียมแสงอรุณ (2566)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3. พัชรญาณ จินคง และลดาวัลย์ ไช้คำ (2566)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4. วราภรณ์ ดอนชัย (2556)	✗	✗	✗	✗	✓	✗	✗	✗
5. พรณิ วัฒราเศรษฐ์ (2561)	✗	✓	✗	✗	-	-	✗	-
6. ศิริทิพย์ แก้วกาญจน์ และเสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์ (2565)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓
7. อุษณีย์ เอกสุวิพงษ์ และบุรินทร์ ต.ศรีวงศ์ (2556)	✗	✗	✗	-	-	-	✗	✓
8. เบญจรงค์ อาจคงหาญ (2563)	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✓
9. สุนิภา ชินวุฒิ และคณะ (2556)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
10. อารียา การดี (2562)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
11. วริษฐา อิงคสมภพ (2564)	✓	-	-	✗	-	-	-	-
12. สายชล คงทิม (2562)	✗	✗	✗	✗	✓	✗	✗	✓

ตารางที่ 2.1 สรุปลองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน (ส่วนที่ 1) (ต่อ)

ตัวแปรตาม (ส่วนที่ 1) ผู้วิจัย	คุณภาพชีวิตการทำงาน							
	ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	ลักษณะงานที่ส่งเสริมการเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง
13. รชนีัย แก้วสุข (2563)	-	-	-	-	-	-	-	✓
14. จิรวดี ตั้งมั่น (2555)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15. นองนุช ฆวียงค์ (2558)	✗	✗	-	✗	-	-	✗	✗
16. รุ่งรัชนี ขอรตสำโรง (2564)	✗	✓	✓	✗	✓	✓	✗	✓
17. กรกนก ขูรวัชร์ และลลิตา สุนทรวิภาต (2568: เว็บไซต์)	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✓
18. อัญชลิตา วิชัย และกมลวรรณ วรรณธนัง (2559)	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	-
19. ประพัทธ์พงศ์ ผลแก้ว (2563)	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✓	✓
20. นิวัฒน์ รังสร้อย (2564)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ผลรวม sig.	10	13	12	10	12	9	9	14
ผลรวม ไม่ส่งผล	9	5	5	8	2	5	9	2
ผลรวมทั้งหมด	19	18	17	18	14	14	18	16

หมายเหตุ: ✓ หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ ✗ หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ - หมายถึง ไม่ได้ใช้ตัวแปรนี้ในการศึกษา

ตารางที่ 2.2 สรุปลองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน (ส่วนที่ 2)

ตัวแปรตาม (ส่วนที่ 2) ผู้วิจัย	คุณภาพชีวิตการทำงาน							
	การปกครอง ตนเอง	การยอมรับ	ความพร้อม ของทรัพยากร ที่มีอยู่	ด้านการรับรู้ สภาพ ความสุขของ ร่างกาย	ด้านจิตใจ	ความ ภูมิใจใน การทำงาน	ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ความ สัมพันธ์ ภายใน หน่วยงาน
1. ณัฐธิดา วิทยารัฐ (2566)	-	-	-	-	-	-	-	-
2. ริญดา เทียมแสงอรุณ (2566)	-	-	-	-	-	-	-	-
3. พัทธวิทย์ จินคง และลดาวัลย์ ไขคำ (2566)	-	-	-	-	-	-	-	-
4. วราภรณ์ ดอนชัย (2556)	-	-	-	-	-	-	-	-
5. พรณิ วัฒนาเศรษฐ์ (2561)	-	x	-	-	-	-	-	x
6. ศิริทิพย์ แก้วกาญจน์ และเสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์ (2565)	-	-	-	-	-	-	-	-
7. อุษณีย์ เอกสุวิรพงษ์ และบุรินทร์ ต.ศรีวงศ์ (2556)	-	-	-	-	-	x	-	✓
8. เบญจรงค์ อาจคงหาญ (2563)	-	-	-	-	-	-	-	-
9. สุนิภา ชินวุฒิ และคณะ (2556)	-	-	-	-	-	-	-	-
10. อาริยา การดี (2562)	-	-	-	-	-	-	-	-
11. วรัชฐา อิงคสมภพ (2564)	x	x	x	-	-	-	x	-
12. สายชล คงทิม (2562)	-	-	-	-	-	-	-	-
13. รชนีกร แก้วสุข (2563)	-	-	-	✓	✓	-	-	-
14. จิรวดี ตั้งมั่น (2555)	-	-	-	-	-	-	-	-
15. นื่องนุช ฆวี่วงศ์ (2558)	-	-	-	-	-	x	✓	x

ตารางที่ 2.2 ตารางสรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน (ส่วนที่ 2) (ต่อ)

ตัวแปรตาม (ส่วนที่ 2) ผู้วิจัย	คุณภาพชีวิตการทำงาน							
	การปกครอง ตนเอง	การยอมรับ	ความพร้อม ของทรัพยากร ที่มีอยู่	ด้านการรับรู้ สภาพ ความสุขของ ร่างกาย	ด้านจิตใจ	ความ ภูมิใจใน การทำงาน	ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	ความ สัมพันธ์ ภายใน หน่วยงาน
16. รุ่งรัชนี ขอรดสำโรง (2564)	-	-	-	-	-	-	-	-
17. กรกนก ขูรรักษ์ และลลิตา สุนทรวิภาต (2568: เว็บไซต์)	-	-	-	-	-	-	-	-
18. อัญชลิตา วิชัย และกมลวรรณ วรรณนัง (2559)	-	-	-	-	-	-	-	-
19. ประพัทธ์พงศ์ ผลแก้ว (2563)	-	-	-	-	-	-	-	-
20. นิวัฒน์ รังสร้อย (2564)	-	-	-	-	-	-	-	-
ผลรวม sig.	0	0	0	1	1	0	1	1
ผลรวม ไม่ส่งผล	1	2	1	0	0	2	1	2
ผลรวมทั้งหมด	1	2	1	1	1	2	2	3

หมายเหตุ: ✓ หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ ✗ หมายถึง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ - หมายถึง ไม่ได้ใช้ตัวแปรนี้ในการศึกษา

จากตารางที่ 2.1 และตารางที่ 2.2 สรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน การทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยจำนวน 20 เรื่อง พบว่า ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ได้รับการศึกษาซ้ำ และพบความมีนัยสำคัญในงานวิจัยจำนวนมาก สามารถจัดกลุ่มเป็นปัจจัยหลักที่เหมาะสมต่อการนำไปใช้สร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยได้อย่างชัดเจน ตัวแปรที่มีจำนวนเครื่องหมายถูก (sig.) สูงที่สุด ได้แก่ ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (พบ 14 งาน) สะท้อนให้เห็นว่าการที่งานมีคุณค่าและเชื่อมโยงกับสังคม เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในหลายบริบทการวิจัย รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (13 งาน) และ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (12 งาน) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยพื้นฐานด้านเศรษฐกิจและความปลอดภัยในการทำงานยังคงเป็นหัวใจสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และลักษณะงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้เติบโตและความมั่นคงในงาน ต่างพบผลการศึกษามีนัยสำคัญจำนวน 10-12 งาน แสดงให้เห็นถึงบทบาทของการพัฒนาอาชีพ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานในระยะยาว ขณะที่ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบการสนับสนุนในระดับปานกลาง (9 งาน) ซึ่งสะท้อนมิติด้านความเป็นธรรมและคุณภาพชีวิตโดยรวม ในทางตรงกันข้าม ตัวแปรด้านการปกครองตนเอง การยอมรับ ความพร้อมของทรัพยากร สุขภาพกาย สุขภาพจิต ความภูมิใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ในองค์กร พบการศึกษาและผลที่มีนัยสำคัญค่อนข้างน้อย แสดงให้เห็นว่ายังไม่ใช่ตัวแปรหลักที่ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายในกรอบแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้น จากภาพรวมของหลักฐานเชิงประจักษ์ ตัวแปรที่มีการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและมีความเหมาะสมสูงในการนำไปพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องของงานกับสังคม ซึ่งสะท้อนโครงสร้างสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานในบริบทองค์กรได้อย่างรอบด้าน

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ (1) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยสิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ และ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งมีระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ โดยการศึกษาครั้งนี้จะมุ่งศึกษาเฉพาะบุคลากรในตำแหน่งพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพจำนวนทั้งหมด 212 คน (โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ, ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2566)

3.1.2 การกำหนดขนาดประชากร

การกำหนดขนาดประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พยาบาลและพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดประชากรโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่มีค่าระดับความเชื่อมั่นที่ 0.95 และมีระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มประชากรที่ยอมรับได้ที่ 0.05 และเพื่อป้องกันความผิดพลาดในระหว่างเก็บข้อมูล จึงเพิ่มขนาดของกลุ่มประชากรขึ้นอีก ร้อยละ 10

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (3.1)$$

$$n = \frac{212}{1 + (212)(0.05)^2}$$

$$n = \frac{212}{1.53}$$

$$n = 138.56 \text{ (ปรับเพิ่มเป็นจำนวน 140 ราย)}$$

โดยที่ n = ขนาดประชากรที่คำนวณได้

N = จำนวนประชากรที่ทราบค่า

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ (allowable error)

จากการคำนวณกลุ่มประชากรขั้นต่ำที่ใช้ในการศึกษาวิจัยตามแนวคิดของ Yamane (1970) ได้จำนวน 138.56 คน (ปรับเพิ่มเป็นจำนวน 140 คน) และเพื่อป้องกันความผิดพลาดในระหว่างเก็บข้อมูล จึงเพิ่มขนาดของกลุ่มประชากรขึ้นอีก ร้อยละ 10 จะได้ขนาดกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย 160 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยคำถามแบบปลายปิด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

3.2.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่

3.2.1.1 เพศ

3.2.1.2 อายุ

3.2.1.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3.2.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ (Herberg, 1959) ได้แก่

3.2.2.1 ค่าตอบแทน

3.2.2.2 ความรับผิดชอบ

3.2.2.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ

3.2.3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสิ่งแวดล้อม (สายชล คงทิม, 2562) ได้แก่

3.2.3.1 สถานที่ทำงาน

3.2.3.2 เพื่อนร่วมงาน

3.2.3.3 วัฒนธรรมองค์การ

3.2.4 ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (สายชล คงทิม, 2562) ได้แก่

3.2.4.1 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

3.2.4.2 การรับรู้สภาพความสุขของร่างกาย

ลักษณะคำถามเป็นการเลือกตอบตามระดับความสำคัญ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบวิธีการของไลเคิร์ต (Likert, 1932: 1-55) โดยมีแบบสอบถามในเชิงบวก และนำมาให้คะแนนระดับความเห็นด้วยหรือเป็นจริง โดยให้ความสำคัญต่อบ้างในแต่ละด้านซึ่งมีคำตอบให้เลือกเป็น 5 ระดับได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนแต่ละระดับความคิดเห็นการให้ค่าเฉลี่ยดังต่อไปนี้

เกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็น ใช้หลักการของ Likert Scale

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์การเปรียบเทียบคะแนนระดับความคิดเห็น ดังนี้

คะแนนค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

คะแนนค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมาก

คะแนนค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนนค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

3.3.1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามโดยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการสอบถาม

3.3.2 ศึกษาทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

3.3.3 ร่างแบบสอบถามเพื่อให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.3.4 เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรง (Validity) จึงได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อนำคำแนะนำมาปรับปรุงสำนวนให้ชัดเจน เหมาะสม และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

โดยในแบบสอบถามสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

ค่า	+1	หมายถึง สอดคล้อง
ค่า	0	หมายถึง ไม่แน่ใจ
ค่า	-1	หมายถึง ไม่สอดคล้อง

3.3.5 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา หลังจากนั้นจะคัดข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ถ้าข้อคำถามใดมีค่า IOC น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 0.5 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง จะต้องได้ค่า IOC มากกว่า 0.5 จึงจะยอมรับ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) ซึ่งรายละเอียดการตรวจสอบ พบว่า ค่า IOC มีค่าเท่ากับ 1.0 ทุกข้อ โดยมีรายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ข

3.3.6 ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงไปทดสอบกับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะประชากรคล้ายกับกลุ่มประชากรจริง จำนวน 40 ชุด เพื่อหาข้อบกพร่องของแบบสอบถาม และตรวจสอบว่า คำถามแต่ละข้อมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับหัวข้อหรือประเด็นนั้นหรือไม่ และนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ที่คำนวณได้ควรมากกว่า 0.6 (Daud et al., 2018) จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้และสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ โดยมีผลการทดสอบดังนี้

ตารางที่ 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha
ปัจจัยแรงจูงใจ (15 ข้อ)	
- ด้านคำตอบแทน (5 ข้อ)	0.80
- ด้านความรับผิดชอบ (5 ข้อ)	0.78
- ด้านความก้าวหน้า (5 ข้อ)	0.84

ตารางที่ 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha
ปัจจัยสิ่งแวดล้อม (14 ข้อ)	
- ด้านสถานที่ทำงาน (4 ข้อ)	0.68
- ด้านเพื่อนร่วมงาน (5 ข้อ)	0.82
- ด้านวัฒนธรรมองค์กร (5 ข้อ)	0.78
คุณภาพชีวิตการทำงาน (10 ข้อ)	
- ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (5 ข้อ)	0.84
- การรับรู้สภาพความสุขของร่างกาย (5 ข้อ)	0.81

จากตารางที่ 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคที่เก็บจากกลุ่มตัวอย่าง (Try out) ในแต่ละด้าน พบว่า ค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.68-0.84 โดยค่าความเชื่อมั่นที่มีค่าต่ำที่สุดอยู่ในช่วงที่สามารถยอมรับได้ คือ มากกว่า 0.60 (Daud et al., 2018) ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามของแต่ละกลุ่มตัวแปรของแบบสอบถามที่ได้ในการศึกษาครั้งนี้มีความเชื่อมั่นได้

3.3.7 นำแบบสอบถามที่ได้ทำการแก้ไขสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งออกโดย คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการตอบแบบสอบถาม

3.4.2 ผู้วิจัยติดต่อกับโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการช่วยเหลือเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถาม

3.4.3 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามโดยผู้วิจัยต้องการกลุ่มประชากรใช้ในการวิจัยจำนวน 160 คน จากพยาบาลทั้งหมด 212 คน ทั้งทั้งโรงพยาบาล ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random sampling)

3.4.4 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และคัดแยกแบบสอบถามที่ใช้ไม่ได้ออก เช่น แบบสอบถามที่ตอบไม่ครบทุกข้อ ตอบหลายคำตอบในข้อเดียว หรือตอบด้วยคำตอบเดียวในทุกคำถาม

3.4.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา

3.5.1.1 หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผลพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถามในแต่ละด้านของผู้เชี่ยวชาญ

3.5.1.2 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ข้อมูลที่ได้รวบรวมมาจากกลุ่มประชากรจำนวน 160 คน มาดำเนินการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Approach) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

3.5.2.1 สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และอธิบายระดับของปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มประชากร

3.5.2.2 สถิติวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มประชากรที่เป็นพยาบาลและทำงานในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 160 คน โดยผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐาน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

4.1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้างนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 160 คน โดยแบ่งออกเป็น เพศ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยมีการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	10	6.30
หญิง	148	92.50
เพศทางเลือก	2	1.30
รวม	160	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 92.50 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 เป็นเพศทางเลือก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21-25 ปี	34	21.30
26-30 ปี	31	19.40
31-35 ปี	24	15.00
36-40 ปี	28	17.50
41-45 ปี	17	10.60
46-50 ปี	6	3.80
51-55 ปี	13	8.10
56-60 ปี	6	3.80
มากกว่า 60 ปี ขึ้นไป	1	0.60
รวม	160	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 21-25 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 รองลงมา คือ อายุ 26-30 ปี จำนวน 31 คิดเป็นร้อยละ 19.40 อายุ 36-40 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 อายุ 31-35 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 อายุ 41-45 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60 อายุ 51-55 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 อายุ 46-50 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 อายุ 56-60 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 และอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10,001-15,000 บาท	12	7.50
15,001-20,000 บาท	22	13.8
20,001-25,000 บาท	22	13.8
25,001-30,000 บาท	31	19.4
30,001-35,000 บาท	21	13.1
35,001-40,000 บาท	22	13.8
มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	30	18.8
รวม	160	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนได้มากกว่า 40,000 ขึ้นไป จำนวน 30 คิดเป็นร้อยละ 18.80 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-40,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-35,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบสมมติฐาน

4.2.1 ปัจจัยแรงจูงใจ

การประมวลผลข้อมูลระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ จากกลุ่มประชากรจำนวน 160 คน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจโดยภาพรวม

ปัจจัยแรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลผล
ด้านค่าตอบแทน	2.36	0.91	น้อย
ด้านความรับผิดชอบ	3.52	0.80	มาก
ด้านความก้าวหน้า	3.20	0.92	ปานกลาง
รวม	3.03	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ค่า $\bar{X} = 3.03$, $SD = 0.72$ เมื่อวิเคราะห์ออกมาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นมาก มีค่า $\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.80$ ด้านความก้าวหน้า มีระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่า $\bar{X} = 3.20$, $SD = 0.92$ และด้านค่าตอบแทน มีระดับความคิดเห็นน้อย มีค่า $\bar{X} = 2.36$, $SD = 0.91$ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลผล
เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับสามารถซื้อของ ฟุ่มเฟือยได้	2.14	1.02	น้อย
เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับสามารถตอบสนอง ความต้องการในชีวิตประจำวันได้	2.59	1.11	ปานกลาง
เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับสามารถใช้ได้ตลอด ทั้งเดือน	2.37	1.07	น้อย
ได้รับเบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเป็น ธรรม	2.44	1.03	น้อย
เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับสามารถแบ่งเก็บ เป็นเงินออมได้	2.28	1.12	น้อย
รวม	2.36	0.91	น้อย

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ค่า $\bar{X} = 2.36$, $SD = 0.91$ เมื่อวิเคราะห์ออกมาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับสามารถตอบสนองความต้องการในชีวิตประจำวันได้ มีระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่า $\bar{X} = 2.59$, $SD = 1.11$ ในขณะที่การได้รับเบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม มีค่า $\bar{X} = 2.44$, $SD = 1.03$ เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับสามารถใช้ได้ตลอดทั้งเดือน มีค่า $\bar{X} = 2.37$, $SD = 1.07$ เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับสามารถแบ่งเก็บเป็นเงินออมได้ มีค่า $\bar{X} = 2.28$, $SD = 1.12$ และเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับสามารถซื้อของฟุ่มเฟือยได้ ทั้ง 4 ข้อนี้มีระดับความคิดเห็นน้อย มีค่า $\bar{X} = 2.14$, $SD = 1.02$ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลผล
มีภาระงานที่สอดคล้องกับบทบาทวิชาชีพพยาบาลของท่าน	3.04	1.19	ปานกลาง
มีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	3.66	1.10	มาก
มีอิสระในการตัดสินใจและดำเนินงานภายในขอบเขตหน้าที่ของตน	3.27	0.97	ปานกลาง
รู้สึกภาคภูมิใจในบทบาทและความรับผิดชอบของตนเอง	3.69	1.09	มาก
มาปฏิบัติงานตรงเวลาเสมอ	3.94	0.97	มาก
รวม	3.52	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ค่า $\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.80$ เมื่อวิเคราะห์ออกมาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย โดยทั้ง 3 ข้อนี้มีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้ มาปฏิบัติงานตรงเวลาเสมอ มีค่า $\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.97$ รู้สึกภาคภูมิใจในบทบาทและความรับผิดชอบของตนเอง มีค่า $\bar{X} = 3.69$, $SD = 1.09$ มีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีค่า $\bar{X} = 3.66$, $SD = 1.10$ ในขณะที่การมีอิสระในการตัดสินใจและดำเนินงานภายในขอบเขตหน้าที่ของตน มีค่า $\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.97$ และข้อมีภาระงานที่สอดคล้องกับบทบาทวิชาชีพพยาบาลของท่าน มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง มีค่า $\bar{X} = 3.04$, $SD = 1.19$ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลผล
องค์กรให้การสนับสนุนเพื่อให้โอกาสศึกษาต่อเพิ่มเติมหรือในระดับที่สูงขึ้น	3.35	1.12	ปานกลาง
ได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมอยู่เสมอ	3.21	1.16	ปานกลาง
มีโอกาสดำเนินตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกับบุคคลอื่น	3.01	1.16	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้า (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้า	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลผล
องค์กรมีการประเมินความรู้ความสามารถ โดย กำหนดเกณฑ์ต่าง ๆ อย่างชัดเจน	3.14	1.06	ปานกลาง
องค์กรมีเกณฑ์ในการประเมินความรู้ความ สามารถที่น่าเชื่อถือ	3.28	1.04	ปานกลาง
รวม	3.20	0.92	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ค่า $\bar{X} = 3.20$, $SD = 0.92$ เมื่อวิเคราะห์ออกมาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ซึ่งทุกข้อมีระดับความคิดเห็นปานกลางทั้งหมด ดังนี้ องค์กรให้การสนับสนุนเพื่อให้โอกาสศึกษาต่อเพิ่มเติมหรือในระดับที่สูงขึ้น มีค่า $\bar{X} = 3.35$, $SD = 1.12$ องค์กรมีเกณฑ์ในการประเมินความรู้ความสามารถที่น่าเชื่อถือ มีค่า $\bar{X} = 3.28$, $SD = 1.04$ ได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมอยู่เสมอ มีค่า $\bar{X} = 3.21$, $SD = 1.16$ องค์กรมีการประเมินความรู้ความสามารถโดยกำหนดเกณฑ์ต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีค่า $\bar{X} = 3.14$, $SD = 1.06$ และมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกับบุคคลอื่น มีค่า $\bar{X} = 3.01$, $SD = 1.16$ ตามลำดับ

4.2.2 ปัจจัยสิ่งแวดล้อม

การประมวลผลข้อมูลระดับความคิดเห็นของปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ จากกลุ่มประชากรจำนวน 160 คน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสิ่งแวดล้อมโดยภาพรวม

ปัจจัยสิ่งแวดล้อม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลผล
ด้านสถานที่ทำงาน	2.85	0.80	ปานกลาง
ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.48	0.70	ปานกลาง
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	3.47	0.83	ปานกลาง
รวม	3.27	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยสิ่งแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ค่า $\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.66$ เมื่อวิเคราะห์ออกมาเป็นรายด้าน ซึ่งทุกด้านมีระดับความคิดเห็นปานกลางทั้งหมด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่า $\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.70$ ด้านความวัฒนธรรมองค์กร มีค่า $\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.83$ และด้านสถานที่ทำงาน มีค่า $\bar{X} = 2.85$, $SD = 0.80$ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านสถานที่ทำงาน

ด้านสถานที่ทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลผล
องค์กรจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนสะอาด และเป็นระเบียบ	3.36	0.91	ปานกลาง
สถานที่ทำงานมีพื้นที่พักผ่อน หรือห้องพักแหวที่ชัดเจน	2.56	1.13	ปานกลาง
สถานที่ทำงานมีแสงสว่างที่เพียงพอการระบายอากาศที่ดี	3.25	1.03	ปานกลาง
โรงพยาบาลมีที่จอดรถกว้างขวางสามารถรองรับรถได้หลากหลายประเภท	2.24	1.09	น้อย
รวม	2.85	0.797	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ค่า $\bar{X} = 2.85$, $SD = 0.797$ เมื่อวิเคราะห์ออกมาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย โดยทั้ง 3 ข้อนี้ระดับความคิดเห็นปานกลางทั้งหมด ดังนี้ องค์กรจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนสะอาด และเป็นระเบียบ มีค่า $\bar{X} = 3.36$, $SD = 0.91$ สถานที่ทำงานมีแสงสว่างที่เพียงพอและมีการระบายอากาศที่ดี มีค่า $\bar{X} = 3.25$, $SD = 1.03$ และสถานที่ทำงานมีพื้นที่พักผ่อน หรือห้องพักแหวที่ชัดเจน มีค่า $\bar{X} = 2.56$, $SD = 1.13$ ในขณะที่โรงพยาบาลมีที่จอดรถกว้างขวางสามารถรองรับรถได้หลากหลายประเภท มีระดับความคิดเห็นน้อย มีค่า $\bar{X} = 2.24$, $SD = 1.09$ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลผล
ให้คำแนะนำและสอนงานเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายในการทำงาน	3.46	0.93	ปานกลาง
บุคคลอื่นยอมรับในคำติชม ข้อบกพร่องของตนเอง	3.30	0.84	ปานกลาง
เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี	3.85	0.88	มาก
องค์กรมีความสามัคคี ร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการ ทำงาน เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพ	3.66	0.88	มาก
ทุกครั้งที่มีความไม่สบายใจ จะปรึกษากับเพื่อน ร่วมงานที่สนิทอยู่เสมอ	3.14	1.06	ปานกลาง
รวม	3.48	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ค่า $\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.70$ เมื่อวิเคราะห์ออกมาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย โดยทั้ง 2 ข้อนี้มีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้ เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีค่า $\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.88$ และองค์กรมีความสามัคคี ร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพ มีค่า $\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.88$ ในขณะที่การให้คำแนะนำสอนงานเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน มีค่า $\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.93$ บุคคลอื่นยอมรับในคำติชม ข้อบกพร่องของตนเอง มีค่า $\bar{X} = 3.30$, $SD = 0.84$ ทุกครั้งที่มีความไม่สบายใจ จะปรึกษากับเพื่อนร่วมงานที่สนิทอยู่เสมอ ทั้ง 3 ข้อนี้มีระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่า $\bar{X} = 3.14$, $SD = 1.06$ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลผล
เต็มใจที่จะปฏิบัติงานต่อถึงแม้ว่าจะเป็นเวลาเลิกงานแล้วก็ตาม	3.21	1.26	ปานกลาง
เต็มใจที่จะช่วยเหลืองานของเพื่อนร่วมงาน	3.89	0.97	มาก
พนักงานมีความสามัคคีและเคารพในความแตกต่างของกันและกัน	3.51	0.92	มาก
สมัครใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอยู่เสมอ เช่น กีฬาสี หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่จัดขึ้นในองค์กร เป็นต้น	3.43	1.08	ปานกลาง
องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นอย่างเสรี	3.32	1.01	ปานกลาง
รวม	3.47	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ค่า $\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.83$ เมื่อวิเคราะห์ออกมาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย โดยทั้ง 2 ข้อนี้มีระดับความคิดเห็นมาก ดังนี้ เต็มใจที่จะช่วยเหลืองานของเพื่อนร่วมงาน มีค่า $\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.97$ และพนักงานมีความสามัคคีและเคารพในความแตกต่างของกันและกัน มีค่า $\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.92$ ในขณะที่การสมัครใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอยู่เสมอ เช่น กีฬาสี หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่จัดขึ้นในองค์กร เป็นต้น มีค่า $\bar{X} = 3.43$, $SD = 1.08$ องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นอย่างเสรี มีค่า $\bar{X} = 3.32$, $SD = 1.01$ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานต่อถึงแม้ว่าจะเป็นเวลาเลิกงานแล้วก็ตาม ทั้ง 3 ข้อนี้มีระดับความคิดเห็นปานกลาง มีค่า $\bar{X} = 3.21$, $SD = 1.26$ ตามลำดับ

4.2.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน

การประมวลผลข้อมูลระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ จากกลุ่มประชากรจำนวน 160 คน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลผล
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	2.76	0.85	ปานกลาง
ด้านการรับรู้สภาพความสุขของร่างกาย	2.74	0.89	ปานกลาง
รวม	2.75	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ค่า $\bar{X} = 2.75$, $SD = 0.80$ เมื่อวิเคราะห์ออกมาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นปานกลางทุกข้อ ดังนี้ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่า $\bar{X} = 2.76$, $SD = 0.85$ และด้านการรับรู้สภาพความสุขของร่างกาย มีค่า $\bar{X} = 2.74$, $SD = 0.89$ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลผล
มีเวลาในการปฏิบัติกิจวัตรส่วนตัวได้อย่างสม่ำเสมอ	2.82	0.99	ปานกลาง
สามารถแบ่งเวลาให้กับงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว	2.96	0.95	ปานกลาง
สามารถแบ่งเวลาให้กับงานและครอบครัวได้อยู่เสมอ	2.94	1.02	ปานกลาง
มีเวลาพักผ่อน และออกกำลังกายหลังจากการทำงานอยู่เสมอ	2.53	1.01	ปานกลาง
สามารถพาสมาชิกในครอบครัวไปท่องเที่ยวต่างจังหวัด หรือต่างประเทศปีละครั้งได้	2.54	1.22	ปานกลาง
รวม	2.76	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ค่า $\bar{X} = 2.76$, $SD = 0.85$ เมื่อวิเคราะห์ออกมาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ซึ่งมีระดับความคิดเห็นปานกลางทุกข้อ ดังนี้ สามารถแบ่งเวลาให้กับงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว มีค่า $\bar{X} = 2.96$, $SD = 0.95$ สามารถแบ่งเวลาให้กับงานและครอบครัวได้อย่างเสมอ มีค่า $\bar{X} = 2.94$, $SD = 1.02$ มีเวลาในการปฏิบัติกิจธุระส่วนตัวได้อย่างสม่ำเสมอ มีค่า $\bar{X} = 2.82$, $SD = 0.99$ สามารถพาสมาชิกในครอบครัวไปท่องเที่ยวต่างจังหวัด หรือต่างประเทศปีละครั้งได้ มีค่า $\bar{X} = 2.54$, $SD = 1.22$ มีเวลาพักผ่อน และออกกำลังกายหลังจากการทำงานอยู่เสมอ มีค่า $\bar{X} = 2.53$, $SD = 1.01$ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการรับรู้สภาพความสุขของร่างกาย

ด้านการรับรู้สภาพความสุขของร่างกาย	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	การแปลผล
ทุกครั้งที่ตื่นตอนเช้าก่อนจะมาทำงาน มีความกระปรี้กระเปร่าอยู่เสมอ	2.70	1.11	ปานกลาง
ยังมีความรู้สึกตื่นเต้น และสนุกกับการทำงานทุกครั้ง	2.93	1.04	ปานกลาง
ยังสามารถยืนทำงานในระยะเวลาานาน ๆ ได้	2.98	1.09	ปานกลาง
ไม่เคยเกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าสะสมจากการทำงานเป็นประจำและต่อเนื่อง	2.39	1.10	น้อย
ร่างกายสามารถฟื้นตัวได้เร็วหลังจากทำงานหนักหรือออกกำลังกาย	2.71	1.03	ปานกลาง
รวม	2.74	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการรับรู้สภาพความสุขของร่างกายอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ค่า $\bar{X} = 2.74$, $SD = 0.89$ เมื่อวิเคราะห์ออกมาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย โดยทั้ง 4 ข้อนี้มีระดับความคิดเห็นปานกลางทั้งหมด ดังนี้ ยังสามารถยืนทำงานในระยะเวลาานาน ๆ ได้ มีค่า $\bar{X} = 2.98$, $SD = 1.09$ ยังมีความรู้สึกตื่นเต้น และสนุกกับการทำงานทุกครั้ง มีค่า $\bar{X} = 2.93$, $SD = 1.04$ ร่างกายสามารถฟื้นตัวได้เร็วหลังจากทำงานหนักหรือออกกำลังกาย มีค่า $\bar{X} = 2.71$, $SD = 1.03$ และทุกครั้งที่ตื่นตอนเช้าก่อนจะมาทำงาน มีความกระปรี้กระเปร่าอยู่เสมอ มีค่า $\bar{X} = 2.70$, $SD = 1.11$ ในส่วนของข้อไม่เคย

เกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าสะสมจากการทำงานเป็นประจำและต่อเนื่อง มีระดับความคิดเห็นน้อย มีค่า $\bar{X} = 2.39$, $SD = 1.10$ ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ถดถอยของพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ**

ปัจจัยแรงจูงใจ	B	SE b	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	0.94	0.24		3.89	0.00*		
ด้านค่าตอบแทน	0.16	0.07	0.18	2.48	0.01*	0.78	1.28
ด้านความรับผิดชอบ	0.09	0.09	0.09	1.02	0.31	0.53	1.88
ด้านความก้าวหน้า	0.35	0.08	0.40	4.37	0.00*	0.51	1.95
$R^2 = 0.33$, $\text{Adj } R^2 = 0.32$; $F = 25.71$, $\text{Sig} = 0.00^*$							

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า จากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (Multicollinearity) ด้วยการตรวจสอบค่าสัดส่วนความแปรปรวนในตัวแปรที่อธิบายไม่ได้ด้วยตัวแปรอื่น ๆ (Tolerance) มีค่ามากกว่า 0.19 ค่า Variance inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 5.30 (Hair et al., 2010) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรต้นปัจจัยแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.51-0.78 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.19 และค่า Variance inflation Factor (VIF) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.28-1.95 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 5.30 แสดงว่า ตัวแปรต้นที่ใช้ในการศึกษา มีความเป็นอิสระต่อกัน และมีความสัมพันธ์กันเองไม่สูงมากเกินไป เป็นไปตามมาตรฐานกำหนด จึงยอมรับตัวแปรอิสระเหล่านี้

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า มีค่า F เท่ากับ 25.71 และค่า Sig เท่ากับ 0.00* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ความแปรปรวนของข้อมูล มีความแปรปรวนเท่ากัน โดยค่าความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานจะพิจารณาได้จากค่า Adjusted R^2 แสดงว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเท่ากับร้อยละ 32 หมายความว่า ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำไปพยากรณ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 32 ส่วนอีกร้อยละ 68 เกิดจากปัจจัยของตัวแปรอื่น

ปัจจัยแรงจูงใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ คือ ด้านความก้าวหน้า $\text{Beta} = 0.40$ ($\text{Sig} = 0.00 < 0.05$) และด้านค่าตอบแทน $\text{Beta} = 0.18$ ($\text{Sig} = 0.01 < 0.05$) หมายความว่า ด้านความก้าวหน้าและด้านค่าตอบแทนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ อย่างไรก็ตาม

ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ คือ ด้านความรับผิดชอบ $Beta = 0.09$ ($Sig = 0.31 > 0.05$)

การพิจารณาค่าสมการถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้ามีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.35 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้เกิดปัจจัยแรงจูงใจเพิ่มขึ้น 0.35 หน่วย

การพิจารณาค่าสมการถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.16 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้เกิดปัจจัยแรงจูงใจเพิ่มขึ้น 0.16 หน่วย

การพิจารณาค่าสมการถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.09 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้เกิดปัจจัยแรงจูงใจเพิ่มขึ้น 0.09 หน่วย แต่ปัจจัยนี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($Sig. = 0.31 > 0.05$)

จากการศึกษาข้างต้น สามารถเขียนสมการทำนายในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการคะแนนดิบ:

ปัจจัยแรงจูงใจ = $0.94 + 0.16 * \text{ด้านค่าตอบแทน} + 0.09 \text{ ด้านความรับผิดชอบ} + 0.35 * \text{ด้านความก้าวหน้า}$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน:

ปัจจัยแรงจูงใจ = $0.40 * \text{ด้านความก้าวหน้า} + 0.18 * \text{ด้านค่าตอบแทน} + 0.09 \text{ ด้านความรับผิดชอบ}$

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ถดถอยของพหุคูณของปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ

ปัจจัยสิ่งแวดล้อม	B	SE b	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	0.65	0.26		2.45	0.02*		
ด้านสถานที่ทำงาน	0.36	0.08	0.36	4.58	0.00*	0.65	1.54
ด้านเพื่อนร่วมงาน	-0.04	0.11	-0.03	-0.32	0.75	0.44	2.28
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	0.34	0.09	0.36	3.90	0.00*	0.48	2.09
$R^2 = 0.37$, $Adj R^2 = 0.35$; $F = 30.04$, $Sig = 0.00^*$							

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า จากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (Multicollinearity) ด้วยการตรวจสอบค่าสัดส่วนความแปรปรวนในตัวแปรที่อธิบายไม่ได้ด้วยตัวแปรอื่น ๆ (Tolerance) มีค่ามากกว่า 0.19 ค่า Variance inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 5.30 (Hair et al., 2010) ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรต้นปัจจัยสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.44-0.65 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.19 และค่า Variance inflation Factor (VIF) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.54-2.28 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 5.30 แสดงว่า ตัวแปรต้นที่ใช้ในการศึกษา มีความเป็นอิสระต่อกันและมีความสัมพันธ์กันเองไม่สูงมากเกินไป เป็นไปตามมาตรฐานกำหนด จึงยอมรับ ตัวแปรอิสระเหล่านี้

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า มีค่า F เท่ากับ 30.04 และค่า Sig เท่ากับ 0.00* ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งแสดงว่า ความแปรปรวนของข้อมูล มีความแปรปรวนเท่ากัน โดยค่าความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานจะพิจารณาได้จากค่า Adjusted R² แสดงว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเท่ากับร้อยละ 35 หมายความว่า ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำไปพยากรณ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 35 ส่วนอีกร้อยละ 65 เกิดจากปัจจัยของตัวแปรอื่น

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ คือ ด้านสถานที่ทำงาน Beta = 0.36 (Sig = 0.00 < 0.05) และด้านวัฒนธรรมองค์กร Beta = 0.36 (Sig = 0.00 < 0.05) หมายความว่า ด้านสถานที่ทำงาน และด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน Beta = -0.03 (Sig = 0.75 > 0.05)

การพิจารณาหาค่าสมการถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านสถานที่ทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.36 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับสถานที่ทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้เกิดปัจจัยสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น 0.36 หน่วย

การพิจารณาหาค่าสมการถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ 0.34 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้เกิดปัจจัยสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น 0.34 หน่วย

การพิจารณาหาค่าสมการถดถอย (b) พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านเพื่อนร่วมงานมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) เท่ากับ -0.04 หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้เกิดปัจจัยสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น -0.04 หน่วย แต่ปัจจัยนี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = 0.75 > 0.05)

จากการศึกษาข้างต้น สามารถเขียนสมการทำนายในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการคะแนนดิบ:

$$\text{ปัจจัยสิ่งแวดล้อม} = 0.65 + 0.36 * \text{ด้านสถานที่ทำงาน} + (-0.04) \text{ด้านเพื่อนร่วมงาน} + 0.34 * \text{ด้านวัฒนธรรมองค์การ}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน:

$$\text{ปัจจัยสิ่งแวดล้อม} = 0.36 * \text{ด้านสถานที่ทำงาน} + 0.36 * \text{ด้านวัฒนธรรมองค์การ} + (-0.03) \text{ด้านเพื่อนร่วมงาน}$$

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ ครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สรุป อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สรุปผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ

ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษานี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21-25 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท

ระดับความคิดเห็นปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ความก้าวหน้า และค่าตอบแทน หากจำแนกตามรายด้าน สามารถสรุปได้ ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง มาปฏิบัติงานตรง เวลาเสมอเป็นอันดับแรก ส่วนเรื่องมีอิสระในการตัดสินใจและดำเนินงานภายในขอบเขตหน้าที่ของตน และมีภาระงานที่สอดคล้องกับบทบาทวิชาชีพพยาบาล ให้ความสำคัญในลำดับสุดท้าย

ด้านความก้าวหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเท่ากับทุกข้อเกี่ยวกับเรื่อง องค์กรให้การสนับสนุนเพื่อให้โอกาสศึกษาต่อเพิ่มเติมหรือในระดับที่สูงขึ้น องค์กรมีเกณฑ์ในการประเมินความรู้ความสามารถที่น่าเชื่อถือ ได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมอยู่เสมอ องค์กรมีการประเมินความรู้ความสามารถ โดยกำหนดเกณฑ์ต่าง ๆ อย่างชัดเจน และมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกับบุคคลอื่น

ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง ที่ได้รับสามารถตอบสนองความต้องการในชีวิตประจำวันได้เป็นอันดับแรก ส่วนเรื่องได้รับเบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับสามารถใช้ได้ตลอดทั้งเดือน

เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับสามารถแบ่งเก็บเป็นเงินออมได้ และเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับสามารถซื้อของฟุ่มเฟือยได้ ให้ความสำคัญในลำดับสุดท้าย

ระดับความคิดเห็นปัจจัยสิ่งแวดล้อม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กร และสถานที่ทำงาน หากจำแนกตามรายด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

ด้านเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี และองค์กรมีความสามัคคี ร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพเป็นอันดับแรก ส่วนเรื่องให้คำแนะนำสอนงานเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน บุคคลอื่นยอมรับในคำติชม ข้อบกพร่องของตนเอง และทุกครั้งที่มีเรื่องไม่สบายใจ จะปรึกษากับเพื่อนร่วมงานที่สนิทอยู่เสมอ ให้ความสำคัญในลำดับสุดท้าย

ด้านวัฒนธรรมองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องเต็มใจที่จะช่วยเหลืองานของเพื่อนร่วมงาน และพนักงานมีความสามัคคีและเคารพในความแตกต่างของกันและกันเป็นอันดับแรก ส่วนเรื่องสมัครใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอยู่เสมอ เช่น กีฬา หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่จัดขึ้นในองค์กร เป็นต้น องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นอย่างเสรี เต็มใจที่จะปฏิบัติงานต่อถึงแม้ว่าจะเป็นเวลาเลิกงานแล้วก็ตาม ให้ความสำคัญในลำดับสุดท้าย

ด้านสถานที่ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่ององค์กรจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนสะอาด และเป็นระเบียบ สถานที่ทำงานมีแสงสว่างที่เพียงพอการระบายอากาศที่ดี และสถานที่ทำงานมีพื้นที่พักผ่อน หรือห้องพักรับประทานอาหารเป็นอันดับแรก ส่วนเรื่องโรงพยาบาลที่มีจอดรถกว้างขวางสามารถรองรับรถได้หลากหลายประเภท ให้ความสำคัญในลำดับสุดท้าย

ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวเป็นอันดับแรก และด้านการรับรู้สภาพความสุขของร่างกายตามลำดับ หากจำแนกตามรายด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องสามารถแบ่งเวลาให้กับงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัวเป็นอันดับแรก ส่วนเรื่องสามารถแบ่งเวลาให้กับงานและครอบครัวได้อยู่เสมอ มีเวลาในการปฏิบัติกิจธุระส่วนตัวได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถพาสมาชิกในครอบครัวไปท่องเที่ยวต่างจังหวัด หรือต่างประเทศปีละครั้งได้ มีเวลาพักผ่อน และออกกำลังกายหลังจากการทำงานอยู่เสมอ ให้ความสำคัญตามลำดับ

ด้านการรับรู้สภาพความสุขของร่างกาย ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องยังสามารถยืนทำงานในระยะเวลาานาน ๆ ได้เป็นอันดับแรก ส่วนเรื่องยังมีความรู้สึกตื่นเต้น และสนุกกับการทำงานทุกครั้ง ร่างกายสามารถฟื้นตัวได้เร็วหลังจากทำงานหนักหรือออกกำลังกายทุกครั้ง

ตอนเข้าก่อนจะมาทำงาน มีความกระปรี้กระเปร่าอยู่เสมอ ไม่เคยเกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าสะสมจากการทำงานเป็นประจำและต่อเนื่อง ให้ความสำคัญตามลำดับ

5.1.2 สรุปผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ อันประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ แตกต่างกันจากมากไปน้อย ตามลำดับ ในขณะที่ด้านความรับผิดชอบไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ

5.1.3 สรุปผลการศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อม อันประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านสถานที่ทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ ในขณะที่ด้านเพื่อนร่วมงานไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ปัจจัยแรงจูงใจ

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งสอดคล้องกับ ริญดา เทียมแสงอรุณ (2566) ได้ศึกษาการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7 สอดคล้องกับ ภาวิน ชินะโชติ และคณะ (2559: 154) สรุปผลว่า พนักงานมีความเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีในด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองว่า เกิดจากจากที่องค์กรส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น ศึกษาต่อ การเข้าอบรม รวมทั้งสอดคล้องกับ อวยพร ปานหนู (2558) พบว่า ด้านความก้าวหน้าในงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกละเมื่อยเมื่อทำงานแล้วมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ทำให้เกิดความมั่นคงในงาน และตั้งใจจะทำงานจนเกษียณอายุงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านค่าตอบแทนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งสอดคล้องกับ Gordon (1991: 4) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในระบบการให้รางวัลต้องมีความสอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ วรรณญา ดุขดี และคณะ (2560: 192) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร คือ พนักงานได้รับ

ผลตอบแทนเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการใช้ชีวิตประจำวัน รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Umstot (1984: 422-423) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสำคัญเพราะเป็นปัจจัยที่ส่งไปถึงความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งยังส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของการทำงานอีกด้วย

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งสอดคล้องกับ อภิชัย อำนวยวิทยากุล (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทยูเนี่ยน นิฟโก้ จำกัด และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า งานที่รับผิดชอบ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทยูเนี่ยน นิฟโก้ จำกัด อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพยาบาลไม่มีอิสระในการตัดสินใจและจะต้องดำเนินงานภายในขอบเขตหน้าที่ของตนเอง และต้องปฏิบัติงานตามภาระงานที่สอดคล้องกับบทบาทวิชาชีพพยาบาล ทำให้ความรับผิดชอบส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ชัดเจน

5.2.2 ปัจจัยสิ่งแวดล้อม

ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านสถานที่ทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งสอดคล้องกับ ตัม บุนรอด และคณะ (2554: 1463-1468) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านสถานที่ทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ (Walton, 1962) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตใจ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้พนักงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนา แสงศักดิ์ (2549: 55) ที่พบว่า บรรยากาศ และสถานที่ทำงานที่สะอาด มีความปลอดภัยเป็นระเบียบเหมาะสมแก่การทำงานจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งสอดคล้องกับ สุดารัตน์ ครุฑสีก (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารในองค์กร ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ อุบลพรรณ แก่นจักร (2560) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ หทัยรัตน์ ทศนวงศ์วรา (2566) ทำการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านเพื่อนร่วมงานไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งสอดคล้องกับ Stankovic and Slavkovic (2025) ในบทความ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ (Quality of Work Life Determinants of Healthcare Professionals) พบว่า ด้านเพื่อนร่วมงานมีผลเชิงลบและไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาดังกล่าวไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากรูปแบบการทำงานของพยาบาลส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการพบผู้ป่วย จึงทำให้โอกาสในการพบปะเพื่อนร่วมงานมีน้อย ส่งผลให้ไม่สามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้ดีเท่าที่ควร จึงทำให้บทบาทของเพื่อนร่วมงานที่จะให้คำปรึกษา หรือการทำกิจกรรมร่วมกันมีน้อย ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานที่จะมีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลน้อยลงไปด้วย จึงทำให้ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านเพื่อนร่วมงานไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานในองค์กร เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ลดการลาออกของบุคลากร โดยเฉพาะตำแหน่งพยาบาล และพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลเรียงลำดับความสำคัญจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

ด้านความก้าวหน้า โรงพยาบาลควรส่งเสริมการกำหนดแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ชัดเจน พร้อมทั้งสนับสนุนให้พยาบาลได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นคงและแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ การมีผู้เชี่ยวชาญหรือพยาบาลอาวุโสทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา จะช่วยให้พยาบาลรุ่นใหม่ได้รับคำแนะนำ เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นจากประสบการณ์จริง และเกิดการพัฒนาตนเองในระยะยาว อีกทั้งควรจัดให้มีโครงการหมุนเวียนตำแหน่งงาน เพื่อเปิดโอกาสให้พยาบาลได้เรียนรู้บทบาทที่หลากหลายเพิ่มทักษะ และเสริมโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งจากประสบการณ์ที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

ด้านวัฒนธรรมองค์กร โรงพยาบาลควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เน้นการทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารที่เปิดกว้าง และสนับสนุนให้บุคลากรช่วยเหลือกันเพื่อลดความเครียดจากภาระงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยการรับฟังความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภาระงาน กระบวนการทำงาน หรือการจัดสรรทรัพยากร ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในทิศทางขององค์กร นอกจากนี้ ควรส่งเสริมความเป็นธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงาน โดยมีการสื่อสารข้อมูลที่ตรงไปตรงมา การประเมินผลที่เป็นธรรม และช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัย เพื่อสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคลากรกับผู้บริหาร

ด้านสถานที่ทำงาน โรงพยาบาลควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและปลอดภัย โดยจัดให้พื้นที่ปฏิบัติงานมีความสะอาด เป็นระเบียบ และมีระบบระบายอากาศที่ดี เพื่อลดความเสี่ยงต่อการติดเชื้อและเพิ่มความสะดวกสบายในการทำงานของพยาบาล นอกจากนี้ ควรจัดสรรพื้นที่พักผ่อนให้เพียงพอและเหมาะสม โดยมีห้องพักผ่อนที่เงียบสงบ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน เช่น เก้าอี้ นั่งพัก โซฟา น้ำดื่ม หรือมุมผ่อนคลาย เพื่อช่วยบรรเทาความเหนื่อยล้าจากการทำงานเป็นเวลานาน อีกทั้งควรเพิ่มความเพียงพอของอุปกรณ์และเครื่องมือทางการแพทย์ พร้อมทั้งบำรุงรักษาให้ใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพเสมอ เพื่อช่วยลดความเครียดจากอุปกรณ์ที่ชำรุดหรือไม่เพียงพอ สุดท้ายควรปรับพื้นที่ทำงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานและจำนวนบุคลากร โดยออกแบบพื้นที่ให้เหมาะสมและจัดทางสัญจรให้คล่องตัว เพื่อป้องกันความแออัดและเพิ่มความปลอดภัยในการทำงาน

ด้านค่าตอบแทน โรงพยาบาลควรส่งเสริมให้มีระบบตอบแทนตามผลงาน เพื่อกระตุ้นขวัญกำลังใจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ส่งเสริมให้มีเบี้ยเลี้ยงหรือค่าตอบแทนพิเศษสำหรับงานที่มีความเสี่ยงสูง เช่น หอผู้ป่วยวิกฤต ห้องฉุกเฉิน หรือหน่วยไตเทียม เป็นต้น นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้มีค่าตอบแทนกรณีทำงานล่วงเวลาอย่างเป็นธรรม และประกาศโครงสร้างให้ชัดเจน อีกทั้งทางโรงพยาบาลควรปรับปรุงให้มีความชัดเจนในการประกาศเกณฑ์ค่าตอบแทนต่าง ๆ เช่น ค่าเวร ค่าเสี่ยงภัย ค่าเดินทาง เป็นต้น จ่ายค่าตอบแทนพิเศษ ไม่ล่าช้า และแจ้งกำหนดการจ่ายอย่างโปร่งใส เพื่อลดความรู้สึกไม่เป็นธรรม

ด้านความรับผิดชอบ โรงพยาบาลควรส่งเสริมให้พยาบาลมีอิสระในการตัดสินใจและปฏิบัติงานภายในขอบเขตหน้าที่ของตน พร้อมทั้งสร้างระบบสนับสนุนที่เปิดโอกาสให้พยาบาลได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ เช่น การมอบหมายงานตามความถนัด การจัดระบบประเมินผลการทำงานที่เป็นธรรม และการยกย่องบุคลากรที่มีความรับผิดชอบสูง เพื่อสร้างแรงจูงใจเชิงบวกและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ นอกจากนี้ โรงพยาบาลควรปรับปรุงโครงสร้างงานและกระบวนการทำงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อให้พยาบาลเข้าใจบทบาทหน้าที่ และความคาดหวังขององค์กรได้อย่างถูกต้อง ลดความซ้ำซ้อนของงานและลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน อีกทั้งควรพัฒนาระบบการสื่อสารภายในทีมสหสาขาวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ข้อมูลการดูแลผู้ป่วยมีความต่อเนื่องและชัดเจน รวมถึงควรปรับสัดส่วนพยาบาลต่อผู้ป่วยให้เหมาะสมกับภาระงาน เพื่อลดความเหนื่อยล้าและเพิ่มความรอบคอบในการปฏิบัติงาน

ด้านเพื่อนร่วมงาน โรงพยาบาลควรส่งเสริมให้พยาบาลมีความสัมพันธ์อันดีภายในทีม เช่น การจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคี (Team Building) การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผย และการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) เพื่อให้เกิดความร่วมมือและบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น นอกจากนี้ โรงพยาบาลควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก เช่น การจัดพื้นที่พักผ่อนร่วมของบุคลากร การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึด

หลักเคารพซึ่งกันและกัน และการให้รางวัลหรือยกย่องทีมงานที่แสดงถึงความร่วมมือดีเด่น เพื่อสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกัน อีกทั้งควรปรับปรุงระบบการแก้ไขความขัดแย้งภายในทีมให้มีขั้นตอนที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้พยาบาลมั่นใจว่าความคิดเห็นและปัญหาที่เกิดขึ้น จะได้รับการรับฟังและแก้ไขอย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความเป็นมืออาชีพและสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพยาบาลในโรงพยาบาล

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังพื้นที่อื่น ๆ ในจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อเปรียบเทียบและยืนยันผลการวิจัยให้เห็นว่าผลการศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลเหมือนกันในแต่ละพื้นที่ หากผลที่ได้จากพื้นที่อื่น ๆ คล้ายคลึงกัน จะทำให้ข้อสรุปและข้อเสนอแนะของการวิจัยมีความน่าเชื่อถือสูงขึ้น และสามารถนำไปใช้ในเชิงนโยบายหรือการจัดการบุคลากรได้

5.3.2.2 ผู้วิจัยสามารถศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร หรืออัตราการลาออกของพยาบาล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ให้ผู้บริหารและหน่วยงานสามารถวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เช่น ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานหรือนโยบายแรงจูงใจ เพื่อเพิ่มความผูกพันและลดปัญหาการลาออก หากพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่ออัตราการลาออก จะช่วยให้สามารถวางแผนกลยุทธ์การรักษาพนักงานและลดต้นทุนจากการหาพนักงานใหม่

5.3.2.3 ผู้วิจัยสามารถใช้ปัจจัยอื่น เช่น ความเครียด การสนับสนุนจากองค์กร หรือการหมดไฟ ที่อาจมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ครอบคลุมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรพยาบาลต่อไป

5.3.3 ข้อจำกัดการวิจัย

ในสถานการณ์สงคราม ผู้ให้ข้อมูลอาจอยู่ในภาวะเครียด หวาดกลัว หรือไม่มั่นใจในความปลอดภัย ดังนั้น อาจมีผลต่อระดับความคิดเห็นในแต่ละข้อคำถาม

คณะกรรมการศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

เอกสารอ้างอิง

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก ชูรัรักษ์ และลลิตา สุนทรวิภาต. (2565). “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์”, รายงานการประชุม Graduate School Conference.
<http://www.journalgrad.ssru.ac.th/index.php/miniconference/article/view/4016>.
2 ตุลาคม, 2568.
- กองส่งเสริมความรอบรู้และสื่อสารสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2562).
“แนวทางการสร้างสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (บุคลกรสาธารณสุข)”, คู่มือภาคี.
https://multimedia.anamai.moph.go.th/associates/hp-ebook_09/. 2 ตุลาคม,
2568.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2550.
- จิรวดี ตั้งมั่น. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชกรม
แพทย์ทหารอากาศ. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี, 2555.
- ฉวีวรรณ สุวรรณภา และอรอนงค์ ววงศ์. (2560). “อาหารพื้นบ้าน: กระบวนการจัดการเพื่อ
พัฒนาคุณภาพชีวิตและจริยธรรมทางสังคมในชุมชนภาคเหนือ”, สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. <https://bit.ly/3bNs6tT>. 2 ตุลาคม, 2568.
- ชุติมา สุภาวะไตร. การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2565.
- ณัฏชา ม่วงพุ่ม, สุรพล ปธานวนิช. “ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว
ในหน่วยงานองค์การมหาชน”, ใน การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ
ครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2: บูรณาการงานวิจัย ใช้องค์ความรู้ สู่ความยั่งยืน.
น. 145-152. นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา, 2559.
- ณัฐธิดา วิทยารัฐ. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ จังหวัดระนอง”, วารสารสหวิทยาการ
และนวัตกรรมการจัดการ. 1(1): 1-11; มกราคม-เมษายน, 2566.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์. การจัดการทรัพยากรบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2541.
- ตั้ม บุญรอด และคณะ. รายงานวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. พัทลุง: มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง, 2554.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- ถวิล จันทรสว่าง. รายงานวิจัยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความ
 รับผิดชอบของ นักเรียนโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
 มหบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.
- ทัศน แสงศักดิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนตามแนวปฏิรูปการศึกษา.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549.
- ธิติญา เชื้อนไธสง และจุฑาทิพ คล้ายทับทิม. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจ
 พลังงาน”, วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น. 5(8): 721-732; สิงหาคม,
 2566.
- น้องนุช ฆวี่วงศ์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยอง”,
 วารสารวิชาการแพทย์. 29(2): 203-213; เมษายน-มิถุนายน, 2558.
- นิธินาถ เจริญโกคราช. การจัดการสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, 2542.
- นิพนธ์ คันทะเสวี. คุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, 2537.
- นิวัฒน์ รังส้อย. “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมการจัดหางาน
 กระทรวงแรงงาน”, วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. 8(2):
 288-301; กรกฎาคม-ธันวาคม, 2564.
- เนตรณัฐ ประยูรธารา. รายงานวิจัยความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร.
 กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2552.
- บรรยงค์ โตจินดา. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ :อมรการพิมพ์, 2543.
- เบญจรงค์ อาจคงหาญ. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลอุ้มทอง อำเภ่อู้มทอง
 จังหวัดสุพรรณบุรี”, วารสารการบริหารและพัฒนาวิทยาลัยพณิชยการ. 3(1-2): 13-27.
 มกราคม-ธันวาคม, 2566.
- ปณิชา ดีสวัสดิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงานและ
 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผานศึก. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550.
- ประพัทธ์พงศ์ ผลแก้ว. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครอุบลราชธานี.
 การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2563.
- ปราณี อันทะประสิทธิ์. คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรมบัญชีกลาง. การค้นคว้าอิสระ
 ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2553.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2553.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- พรพิตรา ธรรมชาติ. **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชา ของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2560.
- พรรณี วัฒราเศรษฐ์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม”, **วารสารศูนย์อนามัยที่ 9: วารสารส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อม**. 12(29): 47-65; กันยายน-ธันวาคม, 2561.
- พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม. (2535). “พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535”, **กฎหมาย**. <https://ns.mahidol.ac.th/english/th/green/doc/knowledge/กฎหมาย/มลพิษทางน้ำ/พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม%202535.pdf>. 2 ตุลาคม, 2568
- พัชรญาณ จินคง และลดาวัลย์ ไขคำ. “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร”, **วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น**. 9(8): 1212-1221; สิงหาคม, 2566.
- พัฒนจิตา รัศมีสุรภูมิคุณ, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล และอัศรมณี สมใจ. “คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลรามาธิบดีในสถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-19”, **วารสารรัฐประศาสนศาสตร์**. 6(1): 110-125; มกราคม-เมษายน, 2566.
- ภาวิน ชินะโชติ และคณะ. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี”, **วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร**. 13(2): 145-161; กรกฎาคม-ธันวาคม, 2559.
- ยุพดี เสตพรณ. **ชีวิตกับสิ่งแวดล้อม**. กรุงเทพฯ: พิเศษการพิมพ์, 2544.
- รณีย์ แก้วสุข. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ในสังกัดกองปฏิบัติการดับเพลิงและกู้ภัย 1 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2563.
- ริญดา เทียมแสงอรุณ. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 7”, **วารสารวิทยาการ จัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน**. 1(2): 14-25; พฤษภาคม-สิงหาคม, 2566.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- รุ่งรัชณี ขอกรดสำโรง. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร”, วารสารวิชาการสาธารณสุข. 26(2): 400-408; มีนาคม-เมษายน; 2564.
- รัชณี สังข์สุวรรณ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหารงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547.
- วณิภา ชั่งศิริทรัพย์. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลบุรีรัมย์. การค้นคว้าอิสระปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2555.
- วราภรณ์ ดอนชัย. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยพะเยา, 2556.
- วริษฐา อิงคสมภพ. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2564.
- วรัญญา ดุขดี และคณะ. “ผลกระทบของความผาสุกของพนักงานความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของธุรกิจตัวแทนจำหน่ายรถยนต์”, วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร. 14(1): 178-197; มกราคม-มิถุนายน, 2560.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เพียร์สันเอดดูเคชั่นอินโดไชน่า, 2547.
- ศรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข Quality of Life, Work and Happiness. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2557.
- ศิริพงษ์ เสงี่ยมาน. หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บั๊คพอยท์, 2551.
- ศรินทิพย์ แก้วกาญจน์ และเสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลชำนาญพิเศษในเขตกรุงเทพมหานคร”, ใน การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4 GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล. น. 385-393. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2565.
- ศิริ ฮามสุโพธิ์. ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินติ้ง เฮาส์, 2543.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- สกุลนารี กาแก้ว. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับ
การปฏิบัติงานของพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.
- สายชล คงทิม. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงิน
แผ่นดิน. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเกริก, 2562.
- สุจิตรา ธนानันท์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็นเพรส, 2552.
- สุดารัตน์ ครุทสีก. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานความผูกพันต่อองค์กร และการ
สื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนใน เขต
กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัย
กรุงเทพ, 2557)
- สุนิภา ชินวุฒิ, กฤษณา อรุณศรีพงศ์ และจุฑามาศ วงจันทร์. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการ
ทำงานของพยาบาลการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ”, วารสารพยาบาลกระทรวง
สาธารณสุข. 30(3): 90-103; กันยายน-ธันวาคม, 2563.
- สุนิภา ชินวุฒิ และคณะ. “ผลของการใช้กระบวนการจัดการความรู้ในการเรียนการสอนต่อการ
ปฏิบัติการพยาบาลตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในวิชาปฏิบัติหลักการและ
เทคนิคการพยาบาล”, วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์. 32(1): 27-38; มกราคม-
มิถุนายน, 2556.
- สุนันท์ พรหมประกอบ. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมของ
นักศึกษาอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2546.
- สุภัค ไหวหากิจ. เปรียบเทียบการรับรู้วินัยในตนเองของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมการเล่น
นิทานคติธรรมและการเล่นเกมแบบร่วมมือ. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2543.
- เสนาะ ตีเยาว์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2543.
- สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย. รายงานสถานการณ์อนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย
พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม, 2553.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- หทัยรัตน์ ทศนวงศ์วรา. “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานบริษัทสยามอะกริชีฟฟลายจำกัด”, วารสารการจัดการใช้คุณค่า และกลยุทธ์ธุรกิจ. 2(2): 50-65; เมษายน-มิถุนายน, 2566.
- อดุลเดช วรรณศรี. **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลสายไหม**. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเกริก, 2561.
- อนรรฆ อีสเฮาะ. **คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอกงหรา จังหวัดสงขลา**. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2562.
- อวยพร ปานหนู. **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2558.
- อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ. **รายงานวิจัยการพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2541.
- อภิชัย อำนวยวิทยากุล. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทยูเนี่ยน นิฟโก้ จำกัด**. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2549.
- อารียา การดี. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2562.
- อุบลพรรณ แก่นจักร. **ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ธุรกิจเอเยนซีออนไลน์ มาร์เก็ตติ้ง**. การค้นคว้าอิสระปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยมหิดล, 2560.
- อุษณีย์ เอกสุวีรพงษ์ และบุรินทร์ ต.ศรีวังษ์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาล”, วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา. 8(2): 32-45; กรกฎาคม-ธันวาคม, 2556.
- อัศรเดช ไม้จันทร์. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2560.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- อัญชลิตา วิชัย และกมลวรรณ วรรณธำ. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน”, *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 4(2): 216-234; กรกฎาคม-ธันวาคม, 2559.
- Crider, A. B. **Psychology**. Scott: Foresman and Company, 1983.
- Daud, K. A. M. and et al. “Validity and reliability of instrument to measure social media skills among small and medium entrepreneurs at Pengkalan Datu River”, *International Journal of Development and Sustainability*. 7(3): 1026-1037; March, 2018.
- Dewey, J. **The Later Works, 1925-1953: 1933-1934 (Vol. 9)**. Carbondale: Southern Illinois University Press, 1986.
- Deery, S. J., Iverson, R. D. and Walsh, J. T. “Coping strategies in call centres: Work intensity and the role of co-workers and supervisors”, *British Journal of Industrial Relations*. 48(1): 181-200; January, 2010.
- Gordon, J. R. **A Diagnostic Approach to Organizational Behavior**. 3rd ed. Massachusetts: Allyn and Baco, 1991.
- Hackman, R. J. and Suttle, L. J. **Improving life at work: Behavioral science approach to organizational change**. Santa Monica: Goodyear, 1977.
- Hair, J. F. and et al. **Multivariate Data Analysis**. 7th ed. Pearson: New York, 2010.
- Herzberg, F. **The Motivation to Work**. New York: John Wiley & Sons, 1959.
- Likert, R. “A technique for the measurement of attitudes”, *Archives of Psychology*. 22(140): 1-55; June, 1932.
- Lovell, R. B. **Adult Learning**. New York: Haper and Row, 1980.
- Mintz, S. “Corporate culture and performance: relating concepts and outcomes”, *Administrative Science Quarterly*. 20(1): 14-114; January, 1982.
- Robbins, S. P. **Organizational behavior**. 9th ed. New Jersey: Prentice-Hall, 2001.
- Stankovic, M. and Slavkovic, M. “Quality of work life determinants of healthcare professionals’ quiet quitting: Towards individual difference”, *Healthcare*. 13(13): 1547; July, 2025.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- Yamane. T. **Statistic: an Introductory Analysis**. 2nd ed. New York: Haper and Row, 1970.
- Umstot, D. D. **Understanding organizational behavior**. Minnesota: West Publishing, 1984.
- UNESCO. **Quality of life improvement programmers**. Bangkok: UNESCO regional, 1993.
- Walton, J. A. **Woodwork: In Theory and Practice**. Sydney: Australasian Publishing Company, 1962.
- Walton, R. E. "Quality of Work Life: What is it?", **Slone Management Review**. 15(1): 12-18; Fall, 1973.

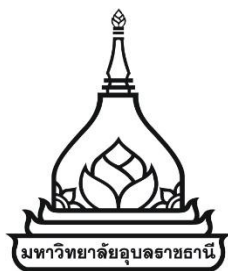
คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล:
กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการรับรู้สภาพความสุขของร่างกาย ของพยาบาล โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
- ตอนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจ
- ตอนที่ 3 ปัจจัยสิ่งแวดล้อม
- ตอนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อมูลที่น่ามารวบรวมและวิเคราะห์ผล เพื่อให้ทราบระดับแรงจูงใจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบประเมิน ข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ จึงขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลที่จะนำไปใช้ประกอบการศึกษาต่อไป

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

นายณรภัทร เวชกามา

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

- 1.1 เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง ☐ เพศทางเลือก
- 1.2 อายุ ☐ 21-25 ปี ☐ 26-30 ปี ☐ 31-35 ปี ☐ 36-40 ปี
☐ 41-45 ปี ☐ 46-50 ปี ☐ 51-55 ปี ☐ 56-60 ปี
☐ มากกว่า 60 ปีขึ้นไป
- 1.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ☐ 10,001-15,000 บาท ☐ 15,001-20,000 บาท
☐ 20,001-25,000 บาท ☐ 25,001-30,000 บาท
☐ 30,001-35,000 บาท ☐ 35,001-40,000 บาท
☐ มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจ

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความรู้ของท่าน โดยให้ท่านเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ปัจจัยแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.1 ค่าตอบแทน					
2.1.1 ท่านคิดว่าเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับสามารถซื้อของฟุ่มเฟือยได้					
2.1.2 ท่านคิดว่าเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับสามารถตอบสนองความต้องการในชีวิตประจำวันได้					
2.1.3 ท่านคิดว่าเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับสามารถใช้ได้ตลอดทั้งเดือน					
2.1.4 ท่านได้รับเบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม					
2.1.5 ท่านคิดว่าเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับสามารถแบ่งเก็บเป็นเงินออมได้					

ปัจจัยแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.2 ความรับผิดชอบ					
2.2.1 ท่านมีภาระงานที่สอดคล้องกับบทบาทวิชาชีพพยาบาลของท่าน					
2.2.2 ท่านมีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน					
2.2.3 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจและดำเนินงานภายในขอบเขตหน้าที่ของตน					
2.2.4 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในบทบาทและความรับผิดชอบของตนเอง					
2.2.5 ท่านมาปฏิบัติงานตรงเวลาเสมอ					
2.3 ความก้าวหน้า					
2.3.1 องค์กรให้การสนับสนุนเพื่อให้โอกาสศึกษาต่อเพิ่มเติมหรือในระดับที่สูงขึ้น					
2.3.2 ท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมอยู่เสมอ					
2.3.3 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกับบุคคลอื่น					
2.3.4 องค์กรของท่านมีการประเมินความรู้ความสามารถ โดยกำหนดเกณฑ์ต่าง ๆ อย่างชัดเจน					
2.3.5 องค์กรของท่านมีเกณฑ์ในการประเมินความรู้ความสามารถที่น่าเชื่อถือ					

ตอนที่ 3 ปัจจัยสิ่งแวดล้อม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความรู้ของท่าน โดยให้ท่านเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ปัจจัยสิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.1 สถานที่ทำงาน					
3.1.1 องค์กรของท่านจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด และเป็นระเบียบ					
3.1.2 สถานที่ทำงานของท่านมีพื้นที่พักผ่อน หรือห้องพักแรมที่ชัดเจน					
3.1.3 สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างที่เพียงพอ การระบายอากาศที่ดี					
3.1.4 ท่านคิดว่าโรงพยาบาลมีที่จอดรถกว้างขวาง สามารถรองรับรถได้หลากหลายประเภท					
3.2 เพื่อนร่วมงาน					
3.2.1 ท่านให้คำแนะนำและสอนงานเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน					
3.2.2 บุคคลอื่นยอมรับในคำติชมของท่านถึงข้อบกพร่องของตนเอง					
3.2.3 ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานของท่านได้ดี					
3.2.4 องค์กรของท่าน มีความสามัคคีร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพ					
3.2.5 ทุกครั้งที่ท่านมีเรื่องไม่สบายใจ ท่านจะปรึกษากับเพื่อนร่วมงานที่สนิทอยู่เสมอ					

ปัจจัยสิ่งแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.3 วัฒนธรรมองค์การ					
3.3.1 ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานต่อถึงแม้ว่าจะเป็นเวลาเลิกงานแล้วก็ตาม					
3.3.2 ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลืองานของเพื่อนร่วมงาน					
3.3.3 พนักงานมีความสามัคคีและเคารพในความแตกต่างของกันและกัน					
3.3.4 ท่านสมัครใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอยู่เสมอ เช่น กีฬาสี หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่จัดขึ้นในองค์กร เป็นต้น					
3.3.5 องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอความคิดเห็นอย่างเสรี					

ตอนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความรู้ของท่าน โดยให้ท่านเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.1 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					
4.1.1 ท่านมีเวลาในการปฏิบัติกิจธุระส่วนตัวได้อย่างสม่ำเสมอ					
4.1.2 ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว					
4.1.3 ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับงานและครอบครัวได้อยู่เสมอ					
4.1.4 ท่านมีเวลาพักผ่อน และออกกำลังกายหลังจากการทำงานอยู่เสมอ					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.1.5 ท่านสามารถพาสมาชิกในครอบครัวไปท่องเที่ยวต่างจังหวัดหรือต่างประเทศอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งได้					
4.2 การรับรู้สภาพความสุขของร่างกาย					
4.2.1 ทุกครั้งที่ท่านตื่นตอนเช้าก่อนจะมาทำงาน ท่านยังมีความกระปรี้กระเปร่าอยู่เสมอ					
4.2.2 ท่านยังมีความรู้สึกตื่นเต้น และสนุกกับการทำงานทุกครั้ง					
4.2.3 ท่านยังสามารถยืนทำงานในระยะเวลานาน ๆ ได้					
4.2.4 ท่านไม่เคยเกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าสะสมจากการทำงานเป็นประจำและต่อเนื่อง					
4.2.5 ร่างกายของท่านฟื้นตัวได้เร็วหลังจากทำงานหนักหรือออกกำลังกาย					

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

นายณรงค์ เวชกามา

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ภาคผนวก ข

แบบประเมินความสอดคล้องแบบสอบถาม

แบบฟอร์มแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
(การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย – IOC)

เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามในแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นต่อข้อคำถามแต่ละข้อว่าสามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ โดยใส่เครื่องหมาย/ในแต่ละข้อคำถาม

ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร คำโสม
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภกัญญา จันทรุกขา
3. นางปิยพัฒน์ หนองเทา

คำชี้แจง:

โปรดพิจารณาแต่ละข้อคำถามและให้คะแนนตามระดับความสอดคล้องต่อวัตถุประสงค์ดังนี้

- +1 ข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
 0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
 -1 ข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (หากมี) เพื่อปรับปรุงข้อคำถามให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอย่างสูง

ผู้จัดทำแบบสอบถาม

นายณรภัทร เวชกามา 66170370084

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

รายการขอความคิดเห็น	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ข้อเสนอแนะ
	(1)	(2)	(3)		
แบบสอบถาม					
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป					
ข้อที่ 1 เพศ	1	1	1	1	
ข้อที่ 2 อายุ (มีการแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว)	1	1	1	1	ช่วงอายุที่ห่างกัน 5 ปี
ข้อที่ 3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1	1	1	1	
ตอนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจ					
คำนิยามศัพท์: ค่าตอบแทน หมายถึง รายได้หรือผลประโยชน์ที่บุคคลได้รับจากการทำงานซึ่งประกอบด้วยเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ	1	1	1	1	
ข้อที่ 1 ท่านคิดว่าเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับสามารถซื้อของฟุ่มเฟือยได้	1	1	1	1	
ข้อที่ 2 ท่านคิดว่าเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับสามารถตอบสนองความต้องการในชีวิตประจำวันได้	1	1	1	1	
ข้อที่ 3 ท่านคิดว่าเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับสามารถใช้ได้ตลอดทั้งเดือน	1	1	1	1	
ข้อที่ 4 ท่านได้รับเบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม	1	1	1	1	
ข้อที่ 5 ท่านคิดว่าเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับสามารถแบ่งเก็บเป็นเงินออมได้	1	1	1	1	
คำนิยามศัพท์: ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระหน้าที่และบทบาทของพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย วางแผนการพยาบาล ประสานงาน และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการดูแลในหน่วยงานที่ตนประจำการอยู่ในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดศรีสะเกษ โดยมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา	1	1	1	1	

รายการขอความคิดเห็น	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ข้อเสนอแนะ
	(1)	(2)	(3)		
ข้อที่ 1 ท่านมีภาระงานที่สอดคล้องกับบทบาทวิชาชีพพยาบาลของท่าน	1	1	1	1	
ข้อที่ 2 ท่านมีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	
ข้อที่ 3 ท่านมีอิสระในการตัดสินใจและดำเนินงานภายในขอบเขตหน้าที่ของตน	1	1	1	1	
ข้อที่ 4 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในบทบาทและความรับผิดชอบของตนเอง	1	1	1	1	
ข้อที่ 5 ท่านมาปฏิบัติงานตรงเวลาเสมอ (มีการแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว)	1	1	1	1	ปรับสำนวนบางสำนวน
คำนิยามศัพท์: ความก้าวหน้า หมายถึง การพัฒนาตนเองในเชิงวิชาชีพของพยาบาล เช่น การอบรม การศึกษา และการเติบโตในสายงาน	1	1	1	1	
ข้อที่ 1 องค์กรให้การสนับสนุนเพื่อให้โอกาสศึกษาต่อเพิ่มเติมหรือในระดับที่สูงขึ้น	1	1	1	1	
ข้อที่ 2 ท่านได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมอยู่เสมอ	1	1	1	1	
ข้อที่ 3 ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกับบุคคลอื่น	1	1	1	1	
ข้อที่ 4 องค์กรของท่านมีการประเมินความรู้ความสามารถ โดยกำหนดเกณฑ์ต่าง ๆ อย่างชัดเจน	1	1	1	1	
ข้อที่ 5 องค์กรของท่านมีเกณฑ์ในการประเมินความรู้ความสามารถที่น่าเชื่อถือ	1	1	1	1	
ตอนที่ 3 ปัจจัยสิ่งแวดล้อม					
คำนิยามศัพท์: สถานที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในบริเวณโดยรอบของพื้นที่ปฏิบัติงานของพยาบาล เช่น ความสะอาด แสงสว่าง อากาศถ่ายเท ระดับเสียง	1	1	1	1	

รายการขอความคิดเห็น	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ข้อเสนอแนะ
	(1)	(2)	(3)		
ที่จอดรถ ความปลอดภัยจากมลพิษ และร้านค้าสวัสดิการทั้งภายในหรือภายนอกโรงพยาบาล					
ข้อที่ 1 องค์กรของท่านจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด และเป็นระเบียบ	1	1	1	1	
ข้อที่ 2 สถานที่ทำงานของท่านมีพื้นที่พักผ่อนหรือห้องพักรับประทานอาหารที่ชัดเจน	1	1	1	1	
ข้อที่ 3 สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่างที่เพียงพอ การระบายอากาศที่ดี	1	1	1	1	
ข้อที่ 4 ท่านคิดว่าโรงพยาบาลมีที่จอดรถกว้างขวาง สามารถรองรับรถได้หลากหลายประเภท	1	1	1	1	
ค่านิยมศัพท์: เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การเป็นที่ยอมรับ และได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง หัวหน้า	1	1	1	1	
ข้อที่ 1 ท่านให้คำแนะนำและสอนงานเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน (มีการแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว)	1	1	1	1	ปรับบางสำนวนให้มีความหมายสอดคล้องกับค่านิยม
ข้อที่ 2 บุคคลอื่นยอมรับในคำติชมของท่านถึงข้อบกพร่องของตนเอง (มีการแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว)	1	1	1	1	ปรับบางสำนวนให้มีความหมายสอดคล้องกับค่านิยม
ข้อที่ 3 ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานของท่านได้ดี	1	1	1	1	
ข้อที่ 4 องค์กรของท่าน มีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้งานออกมามีคุณภาพ	1	1	1	1	
ข้อที่ 5 ทุกครั้งที่ท่านมีเรื่องไม่สบายใจ ท่านจะปรึกษากับเพื่อนร่วมงานที่สนิทอยู่เสมอ	1	1	1	1	
ค่านิยมศัพท์: วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความทุ่มเทในการทำงานที่ต้องเสียสละของ	1	1	1	1	

รายการขอความคิดเห็น	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ข้อเสนอแนะ
	(1)	(2)	(3)		
บุคคลทุกคนในองค์กร ซึ่งยึดถือปฏิบัติร่วมกัน ในองค์กร เช่น การช่วยเหลือหรือการอยู่ต่อ หลังเลิกงานเพื่อให้การดูแลผู้ป่วยสมบูรณ์ การ สมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน					
ข้อที่ 1 ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานต่อถึงแม้ว่า จะเป็นเวลาเลิกงานแล้วก็ตาม	1	1	1	1	
ข้อที่ 2 ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลืองานของเพื่อน ร่วมงาน	1	1	1	1	
ข้อที่ 3 พนักงานมีความสามัคคีและเคารพใน ความแตกต่างของกันและกัน (มีการแก้ไขตาม คำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว)	1	1	1	1	ปรับสำนวนบาง สำนวน
ข้อที่ 4 ท่านสมัครใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมของ องค์กรอยู่เสมอ เช่น กีฬา หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่จัดขึ้นในองค์กร เป็นต้น	1	1	1	1	
ข้อที่ 5 องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอ ความคิดเห็นอย่างเสรี (มีการแก้ไขตาม คำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว)	1	1	1	1	ปรับสำนวนบาง สำนวน
ตอนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงาน					
คำนิยามศัพท์: ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว หมายถึง ความสามารถของแต่ละ บุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลาในการ ทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างสัมพันธภาพในสังคม และ กิจกรรมในยามว่างให้มีความพอเหมาะพอดี และสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพ ชีวิตของคนคนนั้นได้	1	1	1	1	
ข้อที่ 1 ท่านมีเวลาในการปฏิบัติกิจวัตรส่วนตัว ได้อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	

รายการขอความคิดเห็น	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ข้อเสนอแนะ
	(1)	(2)	(3)		
ข้อที่ 2 ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว	1	1	1	1	
ข้อที่ 3 ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับงานและครอบครัวได้อยู่เสมอ	1	1	1	1	
ข้อที่ 4 ท่านมีเวลาพักผ่อน และออกกำลังกายหลังจากการทำงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	
ข้อที่ 5 ท่านสามารถพาสมาชิกในครอบครัวไปท่องเที่ยวต่างจังหวัดหรือต่างประเทศอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งได้	1	1	1	1	
คำนิยามศัพท์: การรับรู้สภาพความสุขของร่างกาย หมายถึง การรู้ถึงสภาพความสมบูรณ์ แข็งแรง ความรู้สึกไม่เจ็บป่วย ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ สามารถทำงานได้อย่างปกติ มีประสิทธิภาพ พ้นตัวจากการทำงานได้เป็นอย่างดี และรู้สึกสนุกกับการทำงาน	1	1	1	1	
ข้อที่ 1 ทุกครั้งที่ท่านตื่นตอนเช้าก่อนจะมาทำงาน ท่านยังมีความกระปรี้กระเปร่าอยู่เสมอ	1	1	1	1	
ข้อที่ 2 ท่านยังมีความรู้สึกตื่นเต้น และสนุกกับการทำงานทุกครั้ง (มีการแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว)	1	1	1	1	ปรับบางสำนวนให้มีความหมายสอดคล้องกับคำนิยาม
ข้อที่ 3 ท่านยังสามารถยืนทำงานในระยะเวลานาน ๆ ได้	1	1	1	1	
ข้อที่ 4 ท่านไม่เคยเกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าสะสมจากการทำงานเป็นประจำและต่อเนื่อง	1	1	1	1	
ข้อที่ 5 ร่างกายของท่านฟื้นตัวได้เร็วหลังจากทำงานหนักหรือออกกำลังกาย (มีการแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว)	1	1	1	1	ปรับบางสำนวนให้มีความหมายสอดคล้องกับคำนิยาม