

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา จังหวัดชลบุรี

นพวรรณ ใจคง

ปัญหาพิเศษฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ธันวาคม 2555
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษและคณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ ได้พิจารณา
ปัญหาพิเศษของ นพวรรณ ใจคง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัย
บูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษ

..... อ. นฤฤทธิ์

(อาจารย์เอกลักษณ์ นฤฤทธิ์)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ

..... ประธานกรรมการ

(ดร.อุทิศกร ศิริประเสริฐโชค)

..... กรรมการ

(ดร.กิจเขต ไกรवास)

..... อ. นฤฤทธิ์

(อาจารย์เอกลักษณ์ นฤฤทธิ์)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ีย์ ธารเสนา)

วันที่ 27 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา จังหวัดชลบุรี” สำเร็จลุล่วงด้วยดี ทั้งนี้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์เอกลักษณ์ ฌัฏฤทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการศึกษาปัญหาพิเศษและได้กรุณาแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์หลายประการ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

การศึกษานี้สำเร็จลงได้เพราะความร่วมมือของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา จังหวัดชลบุรีทุกท่านที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม ซึ่งนับได้ว่ามีคุณค่าต่อการจัดทำปัญหาพิเศษ รวมทั้งได้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ด้วย

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณ พ่อ แม่ พี่ น้องที่คอยให้ความช่วยเหลือเป็นกำลังใจ ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ กับข้าพเจ้าตลอด รวมถึง พี่ น้อง และหมู่เพื่อนทุกคน รวมทั้งท่านอื่น ๆ ที่มีได้เอ่ยนามในที่นี้ ที่คอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือ ซึ่งมีส่วนทำให้การทำปัญหาพิเศษฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

นพวรรณ ใจคง

53930311: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต/ พนักงาน/ โรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา

นพวรรณ ใจคง: คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา จังหวัดชลบุรี (QUALITY OF WORK LIFE OF EMPLOYEES IN PHYATHAI SRIRACHA HOSPITAL) อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษ: เอกลักษณ์ ฉัตรฤทธิ์, รป.ม. 103 หน้า. ปี พ.ศ. 2555.

การวิจัย “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา จำนวน 1,058 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One-way ANOVA และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Differences)

ผลการวิจัย พบว่าพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 20-30 ปี พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีเงินเดือน 8,001-11,000 บาท มีอายุงาน 3-4 ปี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายการพยาบาล ผลการศึกษา ระดับคุณภาพในการทำงานของพนักงานในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม, ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน, ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล, ด้านสิทธิถูกจ้างและธรรมาภิบาลในองค์กร, ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว, ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ตามลำดับ พนักงานที่มีอายุ เงินเดือน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยดังกล่าว มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ โรงพยาบาลควรพิจารณาจัดสวัสดิการที่เหมาะสม และตรงตามความต้องการของบุคลากร นอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรและควรสนับสนุนในเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยมีทุนให้ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพในด้านการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

53930311: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: QUALITY/ EMPLOYEES/ PHYATHAI SRIRACHA HOSPITAL

NOPPAWAN JAIKONG: QUALITY OF WORK LIFE OF EMPLOYEES IN
PHYATHAI SRIRACHA HOSPITAL. ADVISOR: AKEKALUK NUTTARIT, M.P.A.
103 P. 2012.

The purposes of this research were to study the level of quality of work life and compare the quality of work life of employees in Phyathai Sriracha Hospital. The data were classified by sex, age, marital status, education level, work experience, salary and work department. The population of this research consisted of 1,058 employees of Phyathai Sriracha Hospital. Stratified random sampling was used in this research. The samples for this research consisted of 291 employees. Questionnaires were used for data collection. The statistics employed were percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and LSD methods.

The results of this study found that there were more female than male employees at Phyathai Sriracha Hospital. Most employees's ages were between 20-30 years. Most employees were single and graduate in the bachelor's degree. They had salaries between 8,001-11,000 baht and work experience of between 3-4 years. Most employees worked in the department of nursing. The overall quality of work life was high. We can sort the average from highest to lowest follows: social utility and relevance social integration or participation development of human capacity employee rights and constitutional organization as balance between work life and personal life as welfare and stability at work as safe and wealthy environment and reasonable and fair compensation. Employees who had different ages, salaries and work departments were different in the quality of work life with a level of statistical Significance set at .05.

This research suggests that the hospital should consider appropriate welfare and follow the requirements of the personnel. Moreover the salaries, should motivation personnel, and should support the ability and knowledge development. The organization should have funds for training to increase efficiency and effectiveness. This will lead to a better quality of working life.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
สมมติฐานในการวิจัย	4
ขอบเขตในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในการวิจัย	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	9
ข้อมูลเกี่ยวกับ โรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	46
การเก็บและรวบรวมข้อมูล.....	48
การวิเคราะห์ข้อมูล	48
เกณฑ์ในการแปลผล.....	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	50
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	50
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตใน การทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา.....	52
5 สรุป อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	77
สรุปผล	77
อภิปรายผลการวิจัย.....	78
ข้อเสนอแนะ.....	83
บรรณานุกรม.....	88
ภาคผนวก	96
ประวัติย่อของผู้วิจัย	103

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 สรุปจำนวนพนักงาน ประจำเดือนมกราคม 2555.....	28
2-2 สรุปตัวชี้วัดที่นำมา QLT.....	28
3-1 การสุ่มตัวอย่างแบบโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ในแต่ละส่วนงาน.....	45
4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	50
4-2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ และการจัดอันดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานในภาพรวม	52
4-3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ และการจัดอันดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	54
4-4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ และการจัดอันดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความ ปลอดภัย.....	56
4-5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ และการจัดอันดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงาน ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล.	58
4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ และการจัดอันดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	60
4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ และการจัดอันดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ..	62
4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ และการจัดอันดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงาน ด้านสิทธิลูกจ้างและธรรมเนียมในองค์กร	64
4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ และการจัดอันดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	66
4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความ และการจัดอันดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	68
4-11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ.....	69
4-12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุ.....	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-13 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของอายุพนักงานจำแนกตามช่วงอายุ	70
4-14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพ สมรส.....	70
4-15 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	71
4-16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของเงินเดือน	71
4-17 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของรายได้พนักงานจำแนกตามช่วงรายได้.....	72
4-18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุงาน.....	72
4-19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของฝ่ายที่ ปฏิบัติงาน.....	73
4-20 ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของฝ่ายที่ปฏิบัติงาน.....	74
4-21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	76

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
2-1 สัญลักษณ์ของโรงพยาบาล (โลโก้).....	26

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University