

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จากกระแสนิยมที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการบริหารจัดการในทุกภาคส่วนรวมทั้งโรงพยาบาลเอกชนต่าง ๆ ก็เช่นเดียวกันต่างได้รับอิทธิพลจากกระแสนิยมจนต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการของตนเองเพื่อให้สามารถแข่งขันและสร้างความเติบโตขององค์กร ในยุคของทุนนิยมนี้เองมีการแข่งขันการสูงขึ้นจากการที่ประชาชนมีความรู้มากขึ้น คุณเดตนเองมากขึ้น จึงแสวงหาสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิตยามเจ็บป่วย โรงพยาบาลเอกชนจึงมุ่งเน้นในการพัฒนาองค์กรกันอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอาจมีการสับสนกับการทำงานต่าง ๆ และเหน็ดเหนื่อยจากการปฏิบัติงาน ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องให้ความสำคัญ อีกทั้งยังต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรทุกระดับและผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรได้ต่อไป (การเกิด อนันต์นาวิสูตร, 2552, หน้า 1)

สถานการณ์ของโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ของไทยน่าจะมีแนวโน้มที่ดีขึ้นกว่าปีที่ผ่านมาตามการฟื้นตัวของเศรษฐกิจ ประกอบกับการปรับกลยุทธ์ของโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่จากที่เคยให้บริการคนไข้ชาวต่างชาติในสัดส่วนที่สูง ต่างหันมาพึ่งกำลังซื้อจากคนในประเทศมากขึ้น โดยมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการขาย เช่น การลดราคาห้องพัก การจัดแพ็คเกจรักษาในราคาประหยัด หรือแบบเหมาจ่ายในราคาพิเศษ แนวโน้มโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ในปี พ.ศ. 2553 นี้ คาดว่าน่าจะเติบโตดีขึ้นกว่าในปี พ.ศ. 2552 จากปัจจัยแวดล้อมทางธุรกิจที่เป็นบวกมากขึ้น โดยจะเห็นได้จาก ในช่วงครึ่งปีแรกของปี พ.ศ. 2553 ผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่มีกำไรสุทธิทั้งสิ้น 2,762 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 19.8 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมา (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2553)

จากการที่ภาครัฐได้เล็งเห็นถึงศักยภาพของโรงพยาบาลเอกชนไทยที่ยังมีขีดความสามารถทางด้านจำนวนเตียงคนไข้ รวมทั้งเครื่องมือและบุคลากรทางการแพทย์ที่เหลือเพียงพอต่อการนำมาให้บริการคนไข้ชาวต่างประเทศประกอบกับโรงพยาบาลเอกชนของไทย มีปัจจัยสนับสนุนทั้งทางด้านอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ต่ำกว่าโรงพยาบาลคู่แข่งจากต่างประเทศ แต่คุณภาพการรักษา

ใกล้เคียงกันในขณะเดียวกันโรงพยาบาลเอกชนของไทย ยังมีความได้เปรียบจากธุรกิจสนับสนุน อาทิ สปา และการแพทย์แผนไทย ซึ่งสามารถนำมาใช้เสริมการรักษาคนไข้ควบคู่กัน เพื่อให้คนไข้ได้รับความพึงพอใจมากขึ้น ในขณะเดียวกันจากการที่ไทยมีแหล่งท่องเที่ยวซึ่งเป็นที่ยอมรับของต่างชาติ ทำให้การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวร่วมไปกับการรักษาพยาบาลให้กับคนไข้และผู้ติดตาม มีศักยภาพยิ่งขึ้น ส่งผลให้ภาครัฐมีนโยบายที่จะผลักดันให้ไทยก้าวขึ้นมาเป็นศูนย์กลางสุขภาพของเอเชีย (Thailand: Centre of Excellent Health Care of Asia) โดยเฉพาะการเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์แห่งเอเชีย (Medical Hub of Asia) โดยมีการตั้งเป้าหมายรายได้จากธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาลและที่เกี่ยวข้องรวมกันในช่วง 5 ปี คิดเป็นมูลค่า 210,815 ล้านบาท ซึ่งปัจจัยดังกล่าว ส่งผลให้ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน และธุรกิจเกี่ยวเนื่องอื่น ๆ ของไทยมีแนวโน้มเติบโตอย่างต่อเนื่อง (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2553)

ความเคลื่อนไหวในการควบรวมกิจการระหว่างกลุ่มกรุงเทพดุสิตเวชการ ผู้บริหารเครือโรงพยาบาลกรุงเทพ ผู้ถือหุ้นใหญ่โรงพยาบาลสมิติเวช และบีเอ็นเอช กับบริษัทประสิทธิพัฒนา จำกัด (มหาชน) ผู้บริหารเครือโรงพยาบาลพญาไท และเปาโล เมื่อปลายปี พ.ศ. 2553 กลายเป็น “บิกคิล” ในกลุ่มตลาดเฮลท์แคร์ เพราะนอกจากจะทำให้กลายเป็นเครือข่ายโรงพยาบาลที่มีเครือข่ายมากที่สุดในประเทศไทยแล้วการรวมกันในครั้งนี้ ยังเป็นการรวมธุรกิจที่มีมูลค่าเม็ดเงินที่ประเมินออกมายังมีมากถึง 9.8 พันล้านบาทผลพวงจากการรวมตัวในครั้งนี้ ทำให้กลุ่มโรงพยาบาลกรุงเทพ มีโรงพยาบาลเพิ่มขึ้นอีก 8 แห่ง จากเดิมที่มีอยู่แล้ว 19 แห่ง จาก 3 แบรินด์หลักคือ โรงพยาบาลกรุงเทพ สมิติเวช และบีเอ็นเอช ในส่วนจำนวนเตียงเพิ่มขึ้น 1,647 เตียง จากปัจจุบันที่มีอยู่ 2,292 เตียง เพิ่มขึ้นเป็น 4,639 เตียง หรือคิดเป็นกว่า 10% ของจำนวนเตียงของโรงพยาบาลเอกชนที่มีอยู่ในไทย เหตุผลของการ “คิล” ในครั้งนี้เป็นการลงทุนเพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้ธุรกิจรองรับการแข่งขันของธุรกิจเฮลท์แคร์ที่จะเปิดเสรีตามการเปิดตัวของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ใน 4 ปีข้างหน้า การรวมตัวเกิดจากแรงบีบจากการเปิดเสรีของตลาดเฮลท์แคร์ที่จะตามมาหลังการเปิดตัวของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนหรือ AEC (ASIAN Economic Community) ใน 4 ปีข้างหน้า โดยเฉพาะกับกลุ่มทุนของสิงคโปร์ที่ถือเป็นประเทศคู่แข่งของไทยเรา ในการช่วงชิงภาพของการเป็น เมดิคัล ฮับ ของอาเซียน กลุ่มโรงพยาบาลกรุงเทพและพญาไท ไม่เพียงแต่จะทำให้กลายเป็นกลุ่มที่มีฐานทางธุรกิจที่ค่อนข้างแข็งแกร่งเท่านั้น แต่ยังกลายเป็นกลุ่มทุนด้านธุรกิจเฮลท์แคร์ ที่มีแบรนด์พอร์ดโฟลิโอ ที่สามารถรองรับกับกลุ่มเป้าหมายได้ครอบคลุมเกือบทุกกลุ่มไล่ตั้งแต่โรงพยาบาลกรุงเทพ จะจับกลุ่มลูกค้าระดับบนและลูกค้าต่างประเทศ ซึ่งจะถูกผลักดันให้ก้าวขึ้นไปเป็นศูนย์กลางของการรองรับการขยายตัวของตลาดต่างประเทศ โดยจะมีแบรนด์อย่างสมิติเวช และบีเอ็นเอช เข้ามาช่วยเสริมให้ในส่วนนี้ แข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น ขณะที่การได้

เครือข่ายของพญาไท-เปาโล เพิ่มขึ้นอีก 8 แห่ง นั้น จะช่วยในการขยายฐานของลูกค้าเข้ามาสู่กลุ่มระดับกลางมาบน ในส่วนของโรงพยาบาลพญาไทซึ่งถือเป็นแบรนด์ที่ได้รับการยอมรับจากผู้บริโภคค่อนข้างดี ส่วนโรงพยาบาลเปาโล ที่มีเครือข่ายอยู่ 4 สาขา จะเข้าไปรองรับเป็นโรงพยาบาลชุมชนที่มีฐานลูกค้าระดับกลางและกลุ่มลูกค้าประกันสังคม เป็นฐานลูกค้ากลุ่มใหญ่ของโรงพยาบาลแห่งนี้ทำให้กลุ่มอุตสาหกรรม สามารถขยายฐานทางธุรกิจเข้ามายังผู้บริโภคกลุ่มใหม่ ๆ ที่เดิมโรงพยาบาลที่มีอยู่ทั้ง 3 แบรนด์ ยังไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวได้ ทำให้กลุ่มนี้กลายเป็นผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนที่มีจำนวนแบรนด์มากที่สุดและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายได้กว้างมากที่สุดในตลาดเฮลท์แคร์เซอร์วิสของไทยเรา (BrandAge-thaicoon, 2554)

พนักงานในโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ต้องรับผิดชอบงานที่มีปริมาณมากขึ้น เนื่องจากกลยุทธ์ทางการตลาดและการพัฒนาคุณภาพการบริการให้กับประชาชน ทำให้พนักงานเกิดความเครียด เพราะต้องปรับตัว ปรับปรุงระบบตลอดเวลา ผู้รับผิดชอบงานหลักมีไม่เพียงพอ ความต้องการและงานคุณภาพการบริการ นอกจากนี้ยังมีปัญหาอื่น ๆ อีก เช่น อัตราการเข้า-ออก (Turn Overrate) มากเพราะถือว่าเป็นตัวทำลายประสิทธิภาพการบริหาร องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายต่อคนเมื่อคำนวณต่อปีแล้ว เป็นเงินจำนวนมาก เมื่อมีพนักงานออกก็ต้องมีการสรรหา และคัดเลือกพนักงานใหม่มาทดแทน ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่าย และต้นทุนค่าเสียโอกาส และก็ไม่ได้รับประกันว่าจะได้คนดีมีความสามารถเข้าร่วมงาน นอกจากนี้ผู้บริหารต้องเสียเวลาในการสัมภาษณ์ เมื่อรับเข้ามาทำงานผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ยังต้องเสียเวลาในการชี้แนะ กำกับดูแลอย่างน้อยในช่วงตลอดระยะเวลาทดลองงาน รวมทั้งต้องเสียค่าใช้จ่ายส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรม ไม่ว่าจะเป็นการปฐมนิเทศ หรือการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้ในงานที่สำคัญ ถ้าพิจารณาภาพรวมจะเห็นว่าองค์กรที่มีอัตราเข้า-ออก สูงจะทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรช่วงนั้นชะงักงัน งานขาดความต่อเนื่อง ทำให้สูญเสียโอกาสที่จะแข่งขันในธุรกิจได้เช่นกัน จากสรุปประจำปี 2554 พบว่า อัตราการเข้า-ออก ของพนักงานคิดเป็น 2.93% จากเป้าหมายที่ตั้งไว้ไม่เกิน 2% ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (โรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา, 2555)

ในส่วนของผลกระทบต่อพนักงานที่ยังคงอยู่ในองค์กร จะพบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ต้องรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นจากเดิมที่ทำอยู่ ในช่วงที่เพื่อนร่วมงานลาออก และองค์กรกำลังสรรหาบุคลากรทดแทนไม่ได้ หรืออาจจะต้องปฏิบัติงานแทนตลอดไป ถ้าองค์กรนั้นต้องการลดพนักงานลง และองค์กรเห็นว่าพนักงานที่เหลืออยู่สามารถปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้นได้ดี ก็อาจทำให้องค์กรไม่สรรหาบุคลากรเพิ่ม ส่งผลให้พนักงานต้องรับภาระงานเพิ่มจากเดิมตลอดไป ซึ่งอาจทำให้ความพึงพอใจในงานลดลงไปอีก ซึ่งจากการสำรวจคะแนนความพึงพอใจของพนักงานในปี พ.ศ. 2554 คิดเป็น 66.09% จากเป้าหมายที่ตั้งไว้มากกว่า 90% นอกจากนี้ยังส่งผลให้

บุคลากรที่ยังอยู่พยายามพิจารณาหาเหตุผลและสาเหตุที่ทำให้บุคลากรอื่น ๆ ต้องลาออกจากการ รวมถึงผลกระทบต่อความพึงพอใจของลูกค้า (โรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา, 2555)

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม เพราะว่าถือเป็นเรื่องที่ผลกระทบโดยตรงต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงถือเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร เพราะเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากความสำคัญและอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กร จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยทำการศึกษาพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
6. พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
7. พนักงานที่มีฝ่ายที่ปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ขอบเขตในการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกคือ เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. อาชีพ
6. รายได้
7. ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

ส่วน 2 คือคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ของวอลตัน (Walton, 1973, pp. 12-16) ได้แก่ การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม, สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย, การพัฒนาความสามารถของบุคคล, ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ, การบูรณาการทางด้านสังคม, สิทธิตามรัฐธรรมนูญ, จังหวะชีวิตโดยรวม, ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา จำนวน 1,058 คน (ข้อมูลเดือน มกราคม พ.ศ. 2555)

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาเริ่มตั้งแต่เดือน พฤษภาคม ถึงเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2555

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานประจำอยู่ที่โรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา เลขที่ 90 ถ. ศรีราชนคร 3 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี แต่ไม่ได้รวมแพทย์ เพราะแพทย์ทำสัญญาหรือบันทึกข้อตกลงขอเปิดคลินิกในนามของตนภายในโรงพยาบาลตามตารางเวลา การประกอบวิชาชีพเวชกรรมที่ตนกำหนด โดยแบ่งรายได้ส่วนหนึ่งให้แก่โรงพยาบาลเป็นค่าใช้สถานที่ ค่าใช้เครื่องมือและบริการต่าง ๆ แต่มิใช่เป็นการทำงานให้โรงพยาบาลในฐานะลูกจ้าง

2. โรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา หมายถึง โรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา เลขที่ 90 ถ. ศรีราชนคร 3 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

3. อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ตั้งแต่พนักงานเริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบันที่ตอบแบบสอบถาม

4. ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน หมายถึงหน่วยงานที่พนักงานได้ทำงานประจำ ซึ่งงานวิจัยนี้ ประกอบด้วยหน่วยงานในโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา 9 หน่วยงาน คือ ฝ่ายบริหาร, ฝ่าย Para Med, ฝ่ายการพยาบาล, ฝ่ายบัญชีและการเงิน, ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ, ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ, ฝ่ายทรัพยากรสุขภาพ, ฝ่ายบริการ, ฝ่ายตรวจสอบสุขภาพ

5. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อชีวิตการทำงานเกี่ยวกับงานของแต่ละบุคคล สามารถวัดได้จากแบบสอบถาม โดยแบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 8 ด้าน ดังนี้

5.1 ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับตอบแทนจากการทำงาน ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง เงินเพิ่มเติมพิเศษและผลประโยชน์อย่างอื่น ๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรอย่างเพียงพอ และเหมาะสมตามมาตรฐานทั่วไป และได้รับอย่างยุติธรรม

5.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย การจัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่เพียงพอ ความทันสมัยของเครื่องมือใช้ในการปฏิบัติงาน มีการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโรค

5.3 โอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง การได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยการฝึกอบรมหรือการศึกษาดูงานทั้งในและนอก รวมทั้งโอกาสในการศึกษาต่อตามความเหมาะสม

5.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Growth and Security) หมายถึง การใช้ความสามารถความตั้งใจในการทำงานเพื่อสร้างผลงาน โดยได้รับความก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม เช่นการได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้นกว่าเดิม การพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ

5.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) หมายถึง การทำงานที่มีการช่วยเหลือและร่วมมือการทำงานด้วยดี ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ไม่มีการแบ่งกลุ่มแบ่งพรรคแบ่งพวก

5.6 ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การใช้หลักประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระ

ในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

5.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาให้กับสังคม

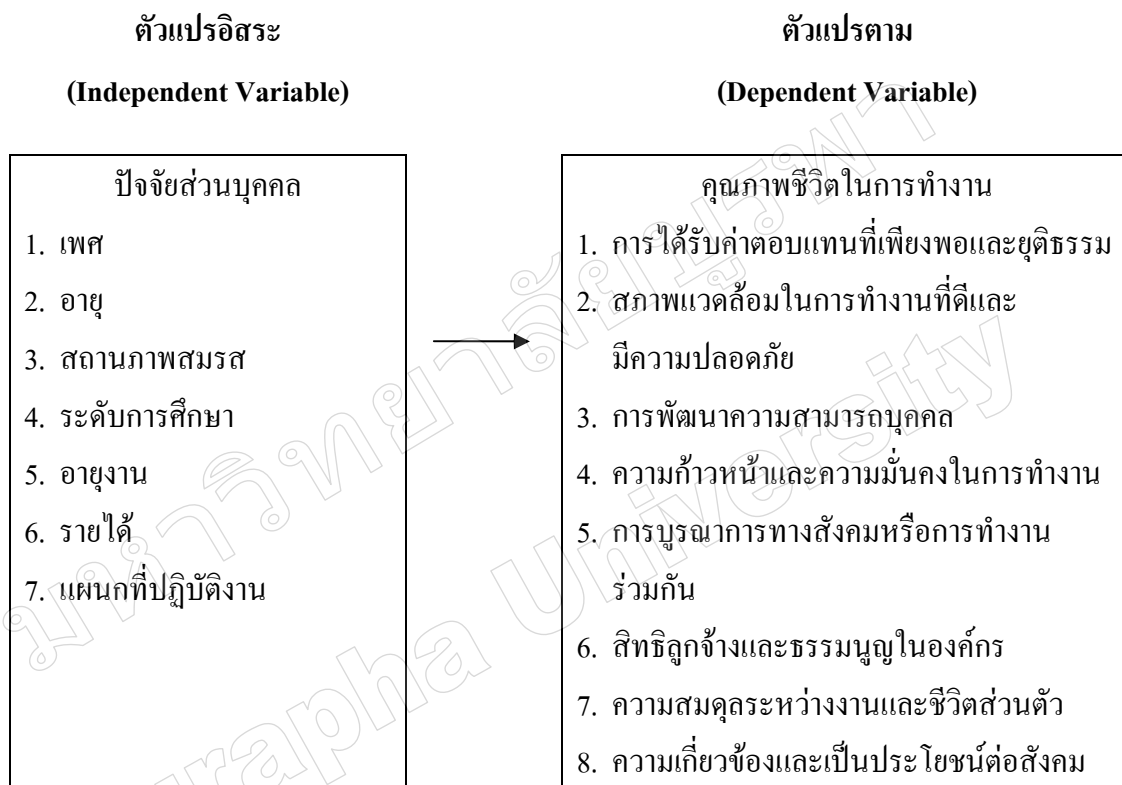
5.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือ กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในองค์การของตนเอง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทราบข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา
2. ทราบข้อมูลปัจจัยที่มีเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา
3. ทราบข้อมูลเพื่อแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา
4. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่าง ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เพื่อปรับปรุงปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อพนักงานและองค์กรนั้น ๆ ต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของวอลตัน Walton (1973, pp. 12-16) ผู้วิจัยได้นำมาจัดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ดังนี้โดยมีการวางแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย