

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน เงินเดือน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา จำนวน 291 คน โดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One-way ANOVA และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Differences)

สรุปผล

การศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-30 ปี มากที่สุด พบว่า โสด รองลงมาคือสมรสและอยู่ร่วมกัน ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีเงินเดือน 8,001-11,000 บาท รองลงมาคือ 11,001-15,000 บาท และมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีอายุงาน 3-4 ปี รองลงมาคือ 1-2 ปี และ 5-6 ปี ส่วนใหญ่พบว่า ปฏิบัติงานฝ่ายการพยาบาล รองลงมาคือฝ่าย Para Med และฝ่ายบริการ ตามลำดับ
2. เป็นการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ทั้ง 8 ด้าน พบว่า ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.05$) รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.01$, $SD = 0.50$) สำหรับอันดับ 3 ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล ($\bar{X} = 3.01$, $SD = 0.51$) อันดับ 4 คือ ด้านสิทธิถูกจ้างและชดเชยในองค์กร ($\bar{X} = 2.92$, $SD = 0.56$) อันดับ 5 คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 2.87$, $SD = 0.54$) อันดับ 6 คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 2.71$, $SD = 0.50$) อันดับ 7 คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย ($\bar{X} = 2.71$, $SD = 0.50$) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.66$, $SD = 0.65$)

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานที่ตั้งไว้มีตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา आयुเงินเดือน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยต่อคุณภาพในการทำงานของ พนักงาน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า

พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ดังนี้

1. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่าปฏิเสธสมมติฐาน คือพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่าง

2. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน คือพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่าง

3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่าปฏิเสธสมมติฐาน คือพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่าง

4. พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่าปฏิเสธสมมติฐาน คือพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่าง

พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่ายอมรับสมมติฐาน คือพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่าง

2. พนักงานที่มีเงินเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่ายอมรับสมมติฐาน คือพนักงานที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่าง

3. พนักงานที่มีฝ่ายที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่ายอมรับสมมติฐาน คือพนักงานที่มีฝ่ายที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่าง

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐปภัสร์ พัฒนโพธิ์ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมระดับมากรวมถึง การศึกษาของ ธงทิพย์ วัฒนชัย (2548) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลพิจิตร พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับ การศึกษาของ วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ และคณะ (2552) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิต

การทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาของ สุกานดา ขวัญเมือง (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมระดับปานกลาง

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ท่านพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานของท่าน เช่น ข้าวฟรีกับ 10 บาท หอพักฟรี, ท่านได้รับประโยชน์จากค่ารักษาพยาบาลสำหรับครอบครัวของท่านอย่างเพียงพอ, ท่านได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากนโยบายของรัฐบาลที่มีการปรับเปลี่ยนค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาทต่อวัน และเงินเดือนขั้นต่ำปริญญาตรี 15,000 บาท โรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา จึงมีการปรับเปลี่ยนฐานเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับให้เพียงพอตามมาตรฐานสังคมที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับการแนวคิดของ Walton (1973) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุผลในสังคมนั้น ๆ โดยค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมเกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐา สุนาคราช (2549) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดโรงพยาบาลจิตเวช ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับต่ำสุด และ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา นาคพิน (2552) ที่ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับต่ำสุด

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีระบบป้องกันรักษาความปลอดภัย เช่น บันไดหนีไฟ และมีระบบป้องกันการติดเชื้อที่มีคุณภาพ เช่น เครื่องกรองอากาศ, มีแผนการป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน เช่น การประกันอุบัติเหตุ, แผนอัคคีภัย, สถานที่ทำงานของท่านมีการนำเอาระบบ 5 ส หรือนำเอาระบบบริหารงานอื่น ๆ มาใช้ในพัฒนางานให้มีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ อธิบายได้ว่าโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา

มีการจัดตั้งคณะกรรมการสิ่งแวดล้อม (ENV) ซึ่งมีหน้าที่ดูแลให้อาคารสถานที่ โครงสร้าง และพื้นที่ต่าง ๆ ทั้งภายใน และรอบโรงพยาบาลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัย และความปลอดภัย เป็นไปตามมาตรฐาน อีกทั้งยังมีการจัดตั้งคณะกรรมการเครื่องมือแพทย์และระบบเครื่องมือแพทย์ ระบบป้องกันและระงับอัคคีภัย และการจัดตั้งคณะกรรมการควบคุมการติดเชื้อดูแล ระบบการจัดการเฝ้าระวัง และควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและความปลอดภัยของผู้ป่วย และเจ้าหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ที่กล่าวว่า การปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย ทั้งนี้ควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ และรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกานดา ขวัญเมือง (2550) ที่ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก แต่ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธาราทิพย์ อุทพันธ์ (2549) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดแพร่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิธิ ศรีนันทะมิตร (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน อำเภอรัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากสภาพการให้บริการและระบบการทำงานของโรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชนมีความแตกต่างกัน

3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกกระตือรือร้นที่ได้แก้ไขปัญหาร่วมกับหัวหน้าและได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำทายความสามารถและทำด้วยความเต็มใจ, ท่านคิดว่าลักษณะงานที่ทำตรงกับความสามารถของตนเอง, ในการปฏิบัติงาน ท่านมีส่วนร่วมทั้งในการวางแผนและการลงมือปฏิบัติงาน อธิบายได้จากระบบการฝึกอบรมที่โรงพยาบาลกำหนดให้พนักงานทุกคนต้องผ่านการฝึกอบรม เช่น โครงการอบรม Emergency Code โครงการพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วย เป็นต้น อีกทั้งทางโรงพยาบาลมีการจัดทำโปรแกรมลงทะเบียนการฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ ที่น่าสนใจในระบบอินทราเน็ต (Intranet) โดยพนักงานสามารถเลือกเรื่องหรือหัวข้อที่ตนเองสนใจในการเข้ารับการฝึกอบรมได้ง่าย และสะดวกมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกานดา ขวัญเมือง (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี พบว่า

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมาก

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบอยู่เสมอ, หน่วยงานของท่านมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเป็นธรรม, ท่านมีความคิดเห็นว่าหน่วยงานมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรม อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา เปิดดำเนินการมา 20 ปี ได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อถือในด้านการให้บริการที่ดีที่คุณภาพ มีบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญ มีเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัย ให้บริการ ตรวจ วินิจฉัยและดูแลรักษาผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ ภายใต้มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณ ตลอดจนพนักงานเองก็รู้สึกว่าคุณภาพได้รับงานที่ได้รับมอบหมายที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูงขึ้นเสมอ ได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญ มีการส่งเสริมให้พนักงานในแต่ละระดับได้กับการพัฒนาทักษะความรู้เพิ่มขึ้น มีการกำหนด KPI ของรายแผนก มีการปฏิบัติให้ตรงตามตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ด้านวินัยในการทำงาน (ขาด ลา มาสาย) การจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตาม Job Level และ Competency ของบุคลากรในองค์กร จึงทำให้พยาบาลรู้สึกว่าคุณภาพอยู่ในองค์กรที่มีความมั่นคง เจริญก้าวหน้า ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐปภัสร์ พัฒนโพธิ์ (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับสูง

5. การบูรณาการทางด้านการสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน เช่น การจัดอบรม OD, หน่วยงานของท่านมีการประชุมหารือเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม, เพื่อนร่วมงานของท่านได้รับความช่วยเหลือในการทำงาน อธิบายได้ว่าลักษณะงานในโรงพยาบาลเป็นงานที่ไม่สามารถปฏิบัติได้เพียงลำพังจะต้องประสานงานกับคนอื่น ๆ ในการให้บริการสุขภาพ มีการประชุม Morning Meeting หารือเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงานทุกวันและจัดการประชุมในหน่วยงานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระบบงาน อีกทั้งโรงพยาบาลมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับบุคลากร แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ และคณะ (2552) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า

จังหวัดเพชรบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร
ทำงานอยู่ในระดับต่ำสุด

6. สิทธิของพนักงานหรือกรรมนุญในองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงอันดับ
จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีวันหยุดพักผ่อนเหมาะสมโดยแจ้งให้พนักงาน
ทราบล่วงหน้า, หน่วยงานกำหนดเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม, ท่านได้รับความเสมอภาคหรือ
ความเท่าเทียมกันในเรื่องการทำงาน อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา ได้มีการกำหนดให้
มีวันหยุดพักผ่อนและเวลาปฏิบัติงาน เป็นระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจน อีกทั้งได้มีระเบียบปฏิบัติ
แนวทางปฏิบัติงาน จึงทำงานตามที่กำหนดไว้ มีการมอบหมายการทำงานที่ชัดเจน พนักงานจึง
เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ไม่ก้าวก่ายหน้าที่ซึ่งกันและกัน ยอมรับและเคารพหน้าที่ซึ่งกันและ
กันในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาลัด จันทรเสนา (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน พบว่าคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของพยาบาลด้านสิทธิส่วนบุคคลในทั้งงานอยู่ในระดับสูง

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงอันดับจาก
มากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน,
หน่วยงานจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์เพื่อให้ท่านมีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว, ปริมาณ
งานที่ได้รับในปัจจุบันมีความสามารถเหมาะสม อธิบายได้ว่า การทำงานทำให้ชีวิตมีคุณค่า สมาชิก
ในครอบครัวเข้าใจและยอมรับสภาพการทำงาน จึงทำให้การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนิน
ชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทปภัศญ์ พัฒนโพธิ์ (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิต
การทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ในการ ให้บริการทาง
การพยาบาลจำเป็นต้องให้การพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง โดยแบ่งการทำงาน โดยการจัดเวรนี้
หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้รับผิดชอบ จากลักษณะงานที่มีความเป็นวิชาชีพจึงทำให้พยาบาลปฏิบัติงาน
โดยยึดหลักของควมมีคุณธรรมและจริยธรรมหรือจรรยาบรรณในการปฏิบัติพยาบาลจึงมีความ
อดทนและมีความเสียสละ ถึงแม้ว่าการทำงานจะเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว

8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงอันดับ
จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานส่งเสริมให้มีกิจกรรมทางสังคมที่สอดคล้องกับ
ความต้องการสังคม, หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับ/องค์กร หรือหน่วยงานอื่นใน
การกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์, หน่วยงานท่านมีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ

เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลได้มีกิจกรรมการทำงานร่วมกับสังคมและชุมชน ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ มีผลงานเป็นที่น่าพอใจของผู้มารับบริการ ซึ่งกิจกรรมของโรงพยาบาลที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงานและในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลรู้สึกทำงานที่ตนปฏิบัติมีคุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ที่กล่าวว่า คือ การที่พนักงานมีความรู้สึก ว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ต้องมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งรู้สึกว่าการกระทำของตนได้ทำประโยชน์ให้แก่สังคม ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญในอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา สุนาคราช (2549) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดโรงพยาบาลจิตเวชภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าด้านการงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา นาคพิน (2552) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ พบว่า ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐปภัสร์ พัฒนโพธิ์ (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับสูง เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ทั้งรายด้านและภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ แนวทางเพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นของพนักงาน ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษาพบว่า ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม แม้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อแล้วพบว่าข้อเงินเดือน และสวัสดิการอื่น ๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในการดำรงชีวิตต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้น ฝ่ายบริหารควรพิจารณาและแก้ไขปัญหา โดยควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการเกี่ยวกับสวัสดิการ ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งในภาพรวมขององค์กรและหน่วยงาน เป็นต้น

2. จากการศึกษาพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แล้วพบว่า ข้อหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์

เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอและเหมาะสมในการทำงานต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้น ขอเสนอแนะฝ่ายบริหารให้มีการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือให้เพียงพอและเหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงควรมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัยป้องกันอุบัติเหตุ และส่งเสริมสุขภาพ

3. จากการศึกษาพบว่า ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แล้วพบว่า ข้อท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ เช่น สัมมนา อบรมหรือไปศึกษาดูงานต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้น ขอเสนอแนะ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีนโยบายให้การช่วยเหลือและส่งเสริมการศึกษาในรูปแบบของการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อเนื่องให้สอดคล้องกับชีวิตการทำงานของพนักงานในสภาพปัจจุบัน

4. จากการศึกษาพบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แล้วพบว่า ข้อท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ให้ท่านขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ ต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้น ขอเสนอแนะให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจนเป็นมาตรฐานและเป็นธรรม โดยเปิดเผยเกณฑ์ในการพิจารณาดังกล่าว เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกว่าการได้รับการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมและมีโอกาสทัดเทียมกับบุคคลอื่น ๆ

5. จากการศึกษาพบว่า ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แล้วพบว่า ข้อเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของกัน และกัน ต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้น ขอเสนอแนะ ผู้จัดการฝ่ายหรือหัวหน้าหน่วยงาน ควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเข้าร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ร่วมประชุมปรึกษาหารือเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

6. จากการศึกษาพบว่า ด้านสิทธิของพนักงานหรือธรรมเนียมในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แล้วพบว่า ข้อท่านได้รับความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในเรื่องกฎระเบียบ ต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้น ขอเสนอแนะ ผู้จัดการฝ่ายหรือหัวหน้าหน่วยงาน ควรมีนโยบายให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานและให้ความเสมอภาคในการทำงาน

7. จากการศึกษาพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แล้วพบว่า ข้อท่านพอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครอบคลุม สังคม และเวลาส่วนตัว ต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้น ขอเสนอแนะ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กำหนดเวลาการทำงานและช่วงระยะเวลาการพักผ่อนให้เป็นมาตรฐาน

8. จากการศึกษาพบว่า ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แล้วพบว่า ข้อหน่วยงานมีความซื่อสัตย์และมีความยุติธรรมแก่ลูกค้า ต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้น ขอเสนอแนะ ให้ฝ่ายบริหารยึดมั่นในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ และมาตรฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพอย่างเคร่งครัด มีคุณภาพถูกต้อง ไม่มีการใช้เล่ห์เหลี่ยม กลโกงกับผู้รับบริการ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากการศึกษาพบว่า ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม แม้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายข้อแล้ว พบว่า ข้อเงินเดือน และสวัสดิการอื่น ๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในการดำรงชีวิตต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้น ผู้จัดการฝ่ายหรือหัวหน้าแผนกจึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความเหมาะสมกับปริมาณงาน โดยจัดตารางเวรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน นอกจากนี้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ต่อการเสี่ยงภัยในการทำงาน เสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคและมีความเครียดสูง เช่น อุปกรณ์ป้องกันการติดเชื้อ อาหารเวรบาย-ดิก และค่าล่วงเวลาเวรบาย-ดิกอย่างเหมาะสม เป็นต้น จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน อันจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

2. จากการศึกษาพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แล้วพบว่า ข้อหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอและเหมาะสมในการทำงานต่ำกว่าข้ออื่น ดังนั้นผู้จัดการฝ่ายหรือหัวหน้าแผนก ควรมีการจัดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอและเหมาะสมในการทำงาน ควรมีการกำหนดกฎระเบียบที่ชัดเจน เพื่อให้การทำงานปลอดภัยป้องกันอุบัติเหตุและส่งเสริมสุขภาพ หัวหน้าหน่วยงานควรมีการสนับสนุนให้พนักงานทำกิจกรรม 5 ส ทุกอาทิตย์เพื่อความเป็นระเบียบและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3. จากการศึกษาพบว่า ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แล้วพบว่า ข้อท่านมีโอกาสดพัฒนาความรู้และประสบการณ์ เช่น สัมมนา อบรมหรือไปศึกษาดูงานต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรสนับสนุนในเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยมีทุนให้ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพในด้านการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น พยาบาลวิชาชีพส่งอบรมเฉพาะทางพยาบาลเวชปฏิบัติการรักษาพยาบาลเบื้องต้น

4. จากการศึกษาพบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แล้วพบว่า ข้อท่านมีโอกาที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

สูงขึ้น ให้ท่านขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ ต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้น ผู้จัดการฝ่ายหรือหัวหน้าแผนก ควรจัดอบรมทำความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินความสามารถเพื่อการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นมาตรฐานและเป็นธรรม

5. จากการศึกษาพบว่า ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แล้วพบว่า ข้อเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้น ผู้จัดการฝ่ายหรือหัวหน้าแผนกแต่ละฝ่ายจัดประชุมเพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานในฝ่ายตนให้มีประสิทธิภาพร่วมกัน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

6. จากการศึกษาพบว่า ด้านสิทธิของพนักงานหรือธรรมนูญในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แล้วพบว่า ข้อท่านได้รับความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในเรื่องกฎระเบียบ ต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้น ผู้จัดการฝ่ายหรือหัวหน้าแผนกควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานและให้ความเสมอภาคในการทำงานเสนอความคิดเห็นผ่านการประชุม กล้องรับความคิดเห็น และเว็บไซต์

7. จากการศึกษาพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แล้วพบว่า ข้อท่านพอใจกับการใช้เวลาในการทำงานครบถ้วน สังคม และเวลาส่วนตัว ต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้น ผู้จัดการฝ่ายหรือหัวหน้าแผนกควรพิจารณาปริมาณงานที่รับผิดชอบในแต่ละส่วนงานอย่างเหมาะสมกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดความสมดุลและเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานทุกส่วนสามารถทำงานได้เสร็จตามกำหนดเวลา และได้มีเวลาสำหรับพักผ่อนอย่างเพียงพอ

8. จากการศึกษาพบว่า ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แล้วพบว่า ข้อหน่วยงานมีความซื่อสัตย์และมีความยุติธรรมแก่ลูกค้า ต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้น ผู้จัดการฝ่ายหรือหัวหน้าแผนกควรมีการตั้งมาตรฐานในการดำเนินงาน มีวิธีปฏิบัติงาน ขั้นตอนการทำงาน Guide Line ที่ได้มาตรฐาน ถูกต้องตามขั้นตอน เพื่อให้พนักงานสามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามมาตรฐาน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ศึกษาในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล พญาไท ศรีราชา
2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยนำเอาผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปทำการวิจัยเพิ่มเติม
3. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นแพทย์ พนักงาน Par Time รวมทั้งลูกจ้างทุกประเภท (Out Source) ในโรงพยาบาลเพื่อนำผลการศึกษา

ดังกล่าวมาเปรียบเทียบผลการศึกษากครั้งนี้

4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา

5. ควรศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงาน
โรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University