

การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน  
บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด

Factors within the organizational environment and quality of work life of employees in the office  
PHYATHAI HOSPITAL 2 CO.,LTD.

รัตนะ นิมมานเทวินทร์

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail : [joy.nimman@gmail.com](mailto:joy.nimman@gmail.com)

ดร.ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์

## บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ รายได้ สถานภาพ และตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมในองค์กร และสังคมของพนักงานสำนักงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด จำนวน 147 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple sampling Random) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ (Taro Yamane (Yamane, 1923) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยอาศัยการค้นคว้าจากตำรา เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ผลทางสถิติแบบ T-test (One Sample T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลการศึกษาพบว่า

1) พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพะการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อาชีพ สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานสำนักงานมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ รายได้ ระดับตำแหน่งงาน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

ในชีวิตการทำงานนั้นเป็นกิจกรรมที่คนเราต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ มีการคาดกันว่ามนุษย์ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่กับการทำงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก (ผจญ เฉลิมสาร, 2540) การทำงานนั้นทำเพื่อให้ได้ประโยชน์ ที่เพิ่มขึ้นและได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการทำงานก็เพื่อการแลกกับค่าจ้างที่เป็นรูปแบบของเงินเดือน เพื่อที่จะนำเงินนั้นมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน แต่ในปัจจุบันนี้ เงินเดือนก็เป็นยังเป็นส่วนหนึ่งสำคัญมาก แต่ก็มีส่วนอื่นที่เข้ามามีอิทธิพลในชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้น นั่นก็คือค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ขีดความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง สิ่งเหล่านี้ที่เรียกกันว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Walton, 1974)

คุณภาพชีวิตในการทำงานก็คือการได้รับความสุข ความสบาย และความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานนั้นเต็มไปด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และผู้ปฏิบัติงานก็ยังได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นธรรมและเพียงพอต่อการใช้ชีวิตประจำวัน เป็นการ

สร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น ทั้งนี้ยังต้องมีการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ ได้นำมาใช้พัฒนาในการทำงานด้วย เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานได้ดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องทำการศึกษา และแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องกันในด้านคุณภาพชีวิตและการทำงานของ พนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุดได้ และพนักงานในแต่ละองค์กรนั้นก็มีความต้องการทางด้านคุณภาพชีวิตที่ดีเช่นเดียวกันทั้งหมด แต่ความต้องการมากหรือน้อยอาจแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับประเภทธุรกิจของแต่ละองค์กร การวางแผน การวางนโยบายของแต่ละองค์กรที่จะทำให้พนักงานเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นก็ต้องแตกต่างกันไปด้วย (Hackman and Sutte , 1977)

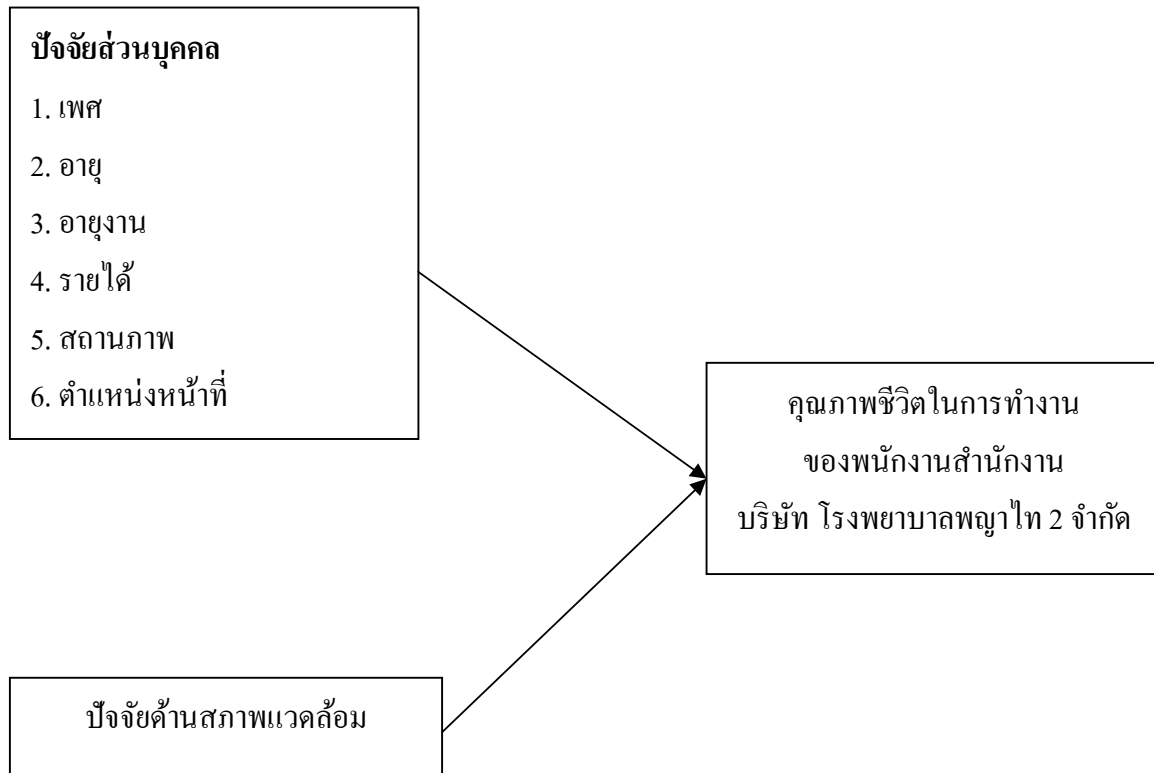
ประโยชน์จากการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้น เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานได้ดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องทำการศึกษา และแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องกันในด้านคุณภาพชีวิตและการทำงานของพนักงานและองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุดได้ และพนักงานในแต่ละองค์กรนั้นก็มีความต้องการทางด้านคุณภาพชีวิตที่ดีเช่นเดียวกันทั้งหมด แต่ความต้องการมากหรือน้อยอาจแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับประเภทธุรกิจของแต่ละองค์กร การวางแผน การวางนโยบายของแต่ละองค์กรที่จะทำให้พนักงานเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นก็ต้องแตกต่างกันไปด้วย (Schuler, Beutell and Youngblood, 1989)

Walton (1974) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีลักษณะสำคัญ แบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ขีดความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงนอกจากนี้ Hackman and Sutte (1977) ยังได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานอีกว่า เป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์กรไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างานผู้บริหารงานหรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคคลพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่นๆ เช่น สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญ คุณภาพชีวิตในงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูง

หากกล่าวถึง ประเภทธุรกิจทางด้านโรงพยาบาล พนักงานสำนักงานในโรงพยาบาลนั้น อาจไม่ได้ใกล้ชิดผู้ป่วยโดยตรงเหมือนกับพยาบาล หรือแพทย์ แต่สิ่งที่จะต้องเผชิญก็คือ สิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยผู้ป่วยในโรคต่าง ๆ ที่เข้ามารับการรักษาก็จะต้องมีการใช้พื้นที่ร่วมกันกับผู้ป่วย ทำให้ติดเชื้อได้ง่าย หรืออาจทำให้เกิดความหุนหันใจที่ได้พบเห็นคนเจ็บไข้ได้ป่วย การที่พนักงานจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นนั้น สุขภาพทางร่างกาย จิตใจ และความปลอดภัยในการทำงาน ก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งกับชีวิตในการทำงานของพนักงานเช่นกัน รวมถึงด้านอื่น ๆ ที่จะมีส่วนทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานดีขึ้น การทำงานในสถานพยาบาลนั้น สิ่งสำคัญก็คือการให้บริการที่ดี ถ้าหากพนักงานมีจิตใจในชีวิตการทำงานที่ดี สิ่งที่ดีก็ออกมาดีก็จะดีไปด้วย หรือแม้แต่การปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองในสำนักงาน ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมุ่งสนใจศึกษาปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน โดยผลการศึกษาก็จะเป็นข้อมูล ประกอบการวางแผนและพัฒนาเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการที่จะทำให้พนักงานในสำนักงานได้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นได้

วัตถุประสงค์ของงานศึกษา ในครั้งนี้ก็เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมภายในองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด

โดยมีกรอบแนวความคิด ดังรูปที่ 1



หากกล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ก็คือ ลักษณะการทำงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการ หรือความคาดหวัง จากการทำงานและเกิดความพึงพอใจในงาน ตอบสนองความต้องการของบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรในด้านต่าง ๆ 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life : QWL) เป็นคำที่มีความหมายที่กว้าง มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันขึ้นอยู่กับแนวคิดในเรื่องการทำงาน ดิน ปรัชญพฤทธิ (2530) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นก็คือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย สรรเสริญ เตชะบุรพา (2545) ให้ความหมายของการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง รูปแบบความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่เกี่ยวกับการทำงานใน 5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย โอกาสก้าวหน้า และการพัฒนาความสามารถ การบูรณาการทางสังคม และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา อาจเป็นไปทางสูงขึ้น หรือลดลง เนื่องจากลักษณะงานขององค์กร และความหวังของคนในองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป (ชลลดา ศรีประสิทธิ์, 2546) และการเปลี่ยนแปลงอาจเป็นผลจากปัจจัยอื่นที่ไม่ใช่ในงาน เช่น ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ความเครียดจากเรื่องอื่นที่ไม่ใช่ในงาน และความหมายของงานในแต่ละคนที่แตกต่างกันไปตามประสบการณ์และช่วงเวลาของชีวิต (รัตนารองทองกุล, 2543) สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ออกเป็น 2 ด้าน คือปัจจัยส่วนบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลมีปลายปัจจัยด้วยกัน เพศ อายุ อายุงาน รายได้ สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งงาน ก็เป็นปัจจัยด้านหนึ่งในหลาย ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนทำงานทุก ๆ คน ทฤษฎีการบุคคลซึ่งมีชีวิตจิตใจ พร้อมทั้งทักษะความชำนาญและความสามารถที่จะเข้ามาปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้โดยมุ่งหวังที่จะให้ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ได้นับความปลอดภัย มีความก้าวหน้า มั่นคงในการทำงาน

ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความสุขในชีวิตโดยรวม และเป็นประโยชน์ต่อสังคม (อภิญา วิจิตร เศรษฐกุล, 2552) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ภาวะแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญเพื่อลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Herzberg, 1959) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจะกระตุ้นให้เกิดความสบายใจ ทำให้บุคคลเกิดความสุข มีความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมจึงน่าจะมีผลต่อคุณภาพของงานและเป็นปัจจัยหนึ่งของคุณภาพชีวิต (ผาณิต สกุลวัฒน์, 2537) โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง บรรยากาศสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในสถานที่ทำงานอันมีส่วนเกื้อกูลหรือส่งเสริม การปฏิบัติงาน ประกอบด้วยแสงสว่าง การระบายอากาศที่ดี การปราศจากเสียงรบกวน เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา จัดให้มีที่พักอาศัย มีความสะดวกปลอดภัยในการเดินทางมาทำงาน มีร้านอาหาร ร้านค้าสวัสดิการ เพียงพอ สังคม ด้านสังคมเป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นนามธรรม ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว และของสังคม เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม ต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคม ต้องการที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม รวมถึงความต้องการที่จะมาสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย เช่น ต้องการที่จะร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงาน หรือมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการความมั่นคงปลอดภัยได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว (บานชื่น ทาจันทร์, 2548)

ส่วนประโยชน์ของการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน วลัยพร ศิริภิรมย์ (2541) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีส่วนส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในลักษณะของการเป็นมรรควิธี (means) มรรคผล (ends) ของกันและกันได้ อันส่งผลต่อการพัฒนาในที่สุด อีกทั้งยังเป็นส่วนส่งเสริมเกื้อหนุนให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นได้ กล่าวคือ ถ้าคนเรามีชีวิตการทำงานที่เหมาะสม พอใจ มีความสุข เช่น มีงานตรงกับความรู้ ความสามารถ เงินเดือนดี มีความก้าวหน้าในอนาคต มีความสุขในการทำงาน มีความสมหวังในการทำงาน ขณะเดียวกันหน่วยงานก็ประสบความสำเร็จ มีผลงานปรากฏยังความเจริญก้าวหน้าให้กับหน่วยงานโดยรวม เรียกว่าทั้งหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจร่วมกัน ย่อมแสดงให้เห็นว่า หน่วยงานนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานดี ซึ่งเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตโดยรวมของทรัพยากรมนุษย์ในสังคมดีตามไปด้วย และ Hackman and Sutte (1977) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน นั้นมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย ได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกาย สุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตัวเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งได้นำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในสำนักงาน เป็นแผนกบัญชี แผนกบุคคล แผนกจัดซื้อ เป็นต้น ซึ่งไม่เกี่ยวกับพนักงานที่มีลักษณะงาน ที่ต้องพบปะ หรือติดต่อกับลูกค้า เช่น แพทย์ พยาบาล นักเทคนิคการแพทย์ เภสัชกร เป็นต้น จำนวน 233 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple sampling Random) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1923)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{233}{1 + 233(0.05)^2} = 147$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้คือ พนักงานในสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด จำนวน 147 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยอาศัยการค้นคว้าจากตำรา เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ อายุงาน รายได้ สถานภาพ และตำแหน่งหน้าที่ ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมโดยผู้ศึกษาได้ดัดแปลงคำถามบางส่วนมาจากงานวิจัยของ อภิัญญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552) มีข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเรื่องสภาพแวดล้อมในองค์กร 5 ข้อ และข้อคำถามเรื่อง สังคมของพนักงานสำนักงาน 5 ข้อ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยบางส่วน ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด 8 ด้าน โดยนำมาจากทฤษฎีของ Richard E. Walton (1973) ได้แก่ (1)ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (2)สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (3)โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (4)ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (5)ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน (6)สิทธิส่วนบุคคล (7)ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (8)การคำนึงถึงความ เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีข้อคำถามจำนวน 32 ข้อ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ คือ เป็นจริงมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด จำนวน 147 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.47 และชายคิดเป็นร้อยละ 26.53 และส่วนใหญ่จะมีอายุอยู่ที่ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.10 อายุ 21-30 ปี, อายุ 41-50 ปี, อายุ ต่ำกว่า 21 ปี และอายุ 51-60 ปี ตามลำดับ พนักงานสำนักงานอายุงาน ส่วนมากจะอยู่ที่ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.50 รอลงมา 6-10 ปี 11 ปีขึ้นไป และ ต่ำกว่า 1 ปี ตามลำดับ พนักงานสำนักงานรายได้ที่ได้รับส่วนใหญ่อยู่ที่ 10,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 75.5 รองลงมาอยู่ที่ 30,001-50,000บาท ต่ำกว่า 10,000 บาท และ 50,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.9, 8.8 และ 2.7 ตามลำดับ สถานภาพ โสดคิดเป็นร้อยละ 50.34 รองลงมา สมรส หม้าย และหย่าร้าง/ แยกทาง ตามลำดับ ตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานส่วนใหญ่ที่พบคือ ระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 75.51 รองลงมาเป็น ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และระดับผู้บังคับบัญชาการตามลำดับ ตามลำดับ

ส่วนจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด จำแนกตามระดับข้อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	N	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	147	3.31	.55	ระดับปานกลาง
ด้านสังคมของพนักงานสำนักงาน	147	3.56	.57	ระดับสูง

พบว่า พนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในเรื่องของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และสังคมของพนักงานสำนักงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

หากหาจำนวน ร้อยละของระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในด้านของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร  
จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย บางส่วน	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ย่ำ	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1. หน่วยงานของท่าน มีบรรยากาศ ลักษณะ และสิ่งแวดลอมที่ เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ แสง การ ระบายอากาศ	(8) 5.4 %	(6) 4.2 %	(45) 30.6 %	(82) 55.8 %	(6) 4.1 %	3.48	.86	ระดับ สูง
2. หน่วยงานของท่าน มีเครื่องมืออุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ ในการ ทำงานเพียงพอ	(2) 1.4 %	(12) 8.2 %	(59) 40.1 %	(72) 49.0 %	(2) 1.4 %	3.4	.71	ระดับ ปาน กลาง
3. โรงพยาบาลของ ท่านจัดให้มีที่พัก อาศัยสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานเพียงพอ	(6) 4.1 %	(22) 15 %	(76) 51.7 %	(42) 28.6 %	(1) .7 %	3.06	.79	ระดับ ปาน กลาง
4. การเดินทางไป ทำงานที่โรงพยาบาล มีความสะดวกและ ปลอดภัย	(1) .7 %	(7) 4.8 %	(65) 44.2 %	(67) 45.6 %	(7) 4.8 %	3.48	.69	ระดับสูง
5. โรงพยาบาลของ ท่านจัดให้มีร้านค้า ร้านอาหาร หรือร้าน สวัสดิการ สำหรับ ให้บริการสะดวก	(10) 6.8 %	(22) 15.0 %	(62) 42.2 %	(50) 34.0 %	(3) 2.0 %	3.09	.91	ระดับ ปาน กลาง

ผลการศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นรายชื่อที่จะพบว่าพนักงานสำนักงาน บริษัทโรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่องของการจัดให้มีร้านค้า หรือร้านสวัสดิการ สำหรับการให้บริการที่สะดวกคิดเป็นร้อยละ 6.8 รองลงมาคือ หน่วยงานมีบรรยากาศ ลักษณะ และสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ แสง การระบายอากาศ คิดเป็นร้อยละ 5.4 นอกจากนี้ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่องของการเดินทางไปทำงานที่โรงพยาบาล จะมีความสะดวกและปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 4.8

และจำนวน ร้อยละของระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในด้านของสังคมของพนักงานสำนักงานจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสังคมของพนักงานสำนักงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยบางส่วน	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1. ท่านมีเวลาว่างเพียงพอหลังเลิกงาน และวันหยุดเพื่อให้กับครอบครัว	(3) 2.0 %	(13) 8.8 %	(55) 37.4 %	(67) 45.6 %	(9) 6.1 %	3.44	.82	ระดับสูง
2. ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของครอบครัว	(2) 1.4 %	(10) 6.8 %	(50) 34.0 %	(71) 48.3 %	(14) 9.5 %	3.57	.81	ระดับสูง
3. ท่านสามารถลาพักผ่อน หรือลาจิสส่วนตัวได้ เมื่อต้องการลา	(2) 1.4 %	(14) 9.5 %	(64) 43.5 %	(61) 41.5 %	(6) 4.1 %	3.37	.76	ระดับปานกลาง
4. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเสมอ	(1) .7 %	(8) 5.4 %	(33) 22.4 %	(78) 53.1 %	(27) 18.4 %	3.82	.81	ระดับสูง
5. ท่านคิดว่าผลงานของท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานเสมอ	(0) 0 %	(4) 2.7 %	(58) 39.5 %	(76) 51.7 %	(9) 6.1 %	3.61	.64	ระดับสูง

ผลการศึกษาปัจจัยด้านสังคมของพนักงาน เมื่อพิจารณาตามระดับความคิดเห็นของพนักงานสำนักงาน บริษัทโรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัดเป็นรายชื่อจะพบว่าพนักงานสำนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่องของการมีเวลาว่างเพียงพอหลังเลิกงาน และวันหยุด เพื่อให้กับครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 2.0 รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของครอบครัว

และสามารถลาพักผ่อน หรือลาจิส่วนตัวได้ เมื่อต้องการลา คิดเป็นร้อยละ 1.4 เท่ากัน นอกจากนี้ พนักงานสำนักงานส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่องของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเสมอ คิดเป็นร้อยละ 18.4

การหาจำนวนค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาล พญาไท 2 จำกัด จำแนกเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	147	3.0306	.62063	ระดับปานกลาง
2. สภาพะการงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	147	3.4048	.59847	ระดับปานกลาง
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	147	3.1922	.90993	ระดับปานกลาง
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	147	3.2364	.57842	ระดับปานกลาง
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	147	3.6435	.56400	ระดับสูง
6. สิทธิส่วนบุคคล	147	3.4490	.56646	ระดับสูง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	147	3.4898	.62581	ระดับสูง
8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	147	3.4921	.59594	ระดับสูง

จะพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด อยู่ในระดับปานกลางและระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานสำนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านสภาพะการงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 3.4048 3.2364 3.1922 3.0306 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานสำนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง ในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม สิทธิส่วนบุคคล คิดเป็นร้อยละ 3.6435 3.4921 3.4898 3.4490 ตามลำดับ



หากแสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท  
โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในแต่ละด้านจำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ชาย		หญิง		t	P-Value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	3.08	0.52	3.01	0.65	0.618	.538
2. สภาพะการงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.46	0.56	3.38	0.60	0.768	.444
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	2.98	0.68	3.26	0.96	-1.704	.091
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.12	0.53	3.27	0.59	-1.367	.174
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	3.55	0.58	3.67	0.55	-1.160	.248
6. สิทธิส่วนบุคคล	3.38	0.58	3.47	0.56	-.827	.410
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	3.45	0.59	3.5	0.63	-.427	.670
8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.48	0.55	3.49	0.61	-.60	.953
รวม	3.31	0.39	3.39	0.42	-1.06	0.29

จะพบว่าในภาพรวมเพศชายมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ 3.31 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 3.39 เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยวิธี t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าเพศชายกับเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานแยกเป็นรายด้าน 8 ด้าน พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในแต่ละด้านจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม		ภายในกลุ่ม		F	$\bar{X}$	P-Value
	Df = 4		Df = 142				
	SS	MS	SS	MS			
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	5.807	1.452	50.430	.355	4.088	3.03	.004
2. สภาวะการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	.782	.195	51.510	.363	.539	3.40	.708
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.690	.923	117.19	.825	1.118	3.19	.351
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.300	.825	45.547	.321	2.572	3.23	.040
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน	3.704	.926	42.738	.301	3.076	3.64	.018
6. สิทธิส่วนบุคคล	4.388	1.097	42.459	.299	3.669	3.44	.007
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม	1.706	.426	55.473	.391	1.092	3.48	.363
8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.930	.233	50.922	.359	.648	3.49	.629
รวม	2.108	0.527	22.978	0.162	3.256	3.37	0.014

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด จำแนกตามอายุ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่าบุคลากรที่อายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในรายด้านไม่แตกต่างกันอยู่ 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ข้อที่แตกต่างกันอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในแต่ละด้านจำแนกตามอายุงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม		ภายในกลุ่ม		F	$\bar{X}$	P-Value
	Df = 3		Df = 143				
	SS	MS	SS	MS			
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	1.051	.350	55.186	.386	.908	3.03	.439
2. สภาวะการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	2.126	.709	50.166	.351	2.020	3.40	.114
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.032	1.011	117.85	.824	1.226	3.19	.302

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	2.57	.857	46.277	.324	2.647	3.23	.051
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	.495	.165	45.947	.321	.513	3.64	.674
6. สิทธิส่วนบุคคล	2.179	.726	44.668	.312	2.325	3.44	.077
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	1.698	.566	55.482	.388	1.458	3.48	.228
8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.137	.046	51.715	.361	.126	3.49	.945
รวม	.700	.233	24.386	.171	1.367	3.37	.255

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด จำแนกตามอายุงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่าบุคลากรที่อายุงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

และหากเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในแต่ละด้านจำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม		ภายในกลุ่ม		F	$\bar{X}$	P-Value
	Df = 3		Df = 143				
	SS	MS	SS	MS			
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	5.942	1.981	50.295	.352	5.632	3.03	.001
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.950	.317	51.342	.359	.882	3.40	.452
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.371	1.124	117.51	.822	1.367	3.19	.255
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	5.039	1.680	43.808	.306	5.483	3.23	.001
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	3.910	1.303	42.531	.297	4.382	3.64	.006
6. สิทธิส่วนบุคคล	5.043	1.681	41.804	.292	5.751	3.44	.001
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	1.217	.406	1.217	.391	1.036	3.48	.378
8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.205	.068	54.647	.361	.189	3.49	.904
รวม	1.92	0.64	23.166	0.162	3.950	3.37	0.010

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด จำแนกตามรายได้ โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่าบุคลากรที่รายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในรายด้านแตกต่างกันอยู่ 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ข้อที่แตกต่างกันมีอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ส่วนการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในแต่ละด้านจำแนกตามสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม		ภายในกลุ่ม		F	$\bar{X}$	P-Value	
	Df = 3		Df = 143					
	SS	MS	SS	MS				
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	2.075	.692	54.163	.379	1.826	3.03	.145	
2. สถานะการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	.411	.137	51.881	.363	.377	3.40	.769	
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล								
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	1.834	.611	119.04	.833	.734	3.19	.533	
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	2.955	.985	45.893	.321	3.069	3.23	.030	
6. สิทธิส่วนบุคคล	2.296	.765	44.146	.309	2.479	3.64	.064	
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	1.869	.623	44.978	.315	1.981	3.44	.120	
8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.468	.156	56.711	.397	.393	3.48	.758	
รวม	2.394	.798	49.458	.346	2.307	3.49	.079	
	รวม	1.282	0.427	23.804	0.166	2.566	3.37	0.057

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในรายด้านไม่แตกต่างกันอยู่ 7 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ข้อที่แตกต่างกันอยู่ 1 ด้าน คือ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

และจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในแต่ละด้านจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม		ภายในกลุ่ม		F	$\bar{X}$	P-Value
	SS	MS	SS	MS			
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	3.474	1.737	52.764	.366	4.740	3.03	.010
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	.671	.336	51.620	.358	.936	3.40	.394
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	4.496	2.248	116.38	.808	2.781	3.19	.065
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	2.242	1.121	46.606	.324	3.464	3.23	.034
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน	.553	.276	45.889	.319	.867	3.64	.422
6. สิทธิส่วนบุคคล	3.692	1.846	43.155	.300	6.160	3.44	.003
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	2.603	1.301	54.576	.379	3.434	3.48	.035
8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.616	.308	51.236	.356	.866	3.26	.423
รวม	1.187	23.899	0.594	0.166	3.577	3.37	0.03

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่าบุคลากรที่ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในรายด้านไม่แตกต่างกันอยู่ 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ข้อที่แตกต่างกันอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

และจากการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.650 และพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.363, 0.304, 0.306 และ 0.451 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในด้าน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.197 และ 0.279

ตามลำดับ แต่สำหรับปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.40

และจากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม 147 ชุด มีผู้แสดงความคิดเห็นเป็นส่วนปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด จำนวน 58 ชุด คิดเป็นร้อยละ 27.62 พบว่าพนักงานสำนักงานมีปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงานของ (Walton, 1974) 8 ประการ ซึ่งมีรายละเอียดดังปรากฏในตาราง

การหาจำนวนและร้อยละของปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของบริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด

ตัวแปร	(n = 58)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	<b>35</b>	<b>60.34</b>
1.1 ค่าตอบแทนน้อย ไม่คุ้มกับการเสี่ยงภัย	12	20.69
1.2 ค่าตอบแทนน้อยแต่ปริมาณงานมาก	10	17.25
1.3 ค่าตอบแทน ไม่ยุติธรรม เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น	8	13.79
1.4 ค่าครองชีพสูง แต่รายได้ต่ำ	5	8.61
2. สภาวะการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	<b>13</b>	<b>22.40</b>
2.1 สถานที่ไม่เอื้ออำนวย การระบายอากาศไม่ดี เสี่ยงต่อการติดเชื้อในระบบทางเดินหายใจ	8	13.79
2.2 มีกลิ่นอาหารกระจายออกมาจากห้องครัว	3	5.17
2.3 เจ้าหน้าที่รู้สึกไม่ปลอดภัยในขณะที่เดินทางกลับบ้านในวันที่มีอุบัติเหตุจราจร	1	1.72
2.4 อุปกรณ์และเครื่องมือบางอย่างมีไม่เพียงพอ	1	1.72
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	<b>10</b>	<b>17.24</b>
3.1 ขาดการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ	8	13.79
3.2 ไม่ทราบหลักเกณฑ์การพิจารณาให้ศึกษาต่อ	2	3.45
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	<b>12</b>	<b>20.66</b>
4.1 การโยกย้ายเจ้าหน้าที่หลัก ไม่มีเกณฑ์ชัดเจน	5	8.61
4.2 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ยังขาดการสนับสนุน	4	6.89
4.3 ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน	2	3.44
4.4 ความก้าวหน้าในอาชีพไม่เท่าเทียมกัน	1	1.72
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	<b>3</b>	<b>5.17</b>
5.1 ขาดการทำงานเป็นทีม มีการแบ่งพรรคพวกในการทำงาน	2	3.45

5.2 มีความคิดเห็นไม่ตรงกันในบางเรื่อง	1	1.72
<b>6. สิทธิส่วนบุคคล</b>	<b>5</b>	<b>8.6</b>
6.1 การไม่เท่าเทียมกันในแต่ละตำแหน่งงาน	3	5.17
6.2 มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นน้อย	1	1.72
6.3 บางครั้งเกิดการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลจากหัวหน้างาน	1	1.72
<b>7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม</b>	<b>19</b>	<b>32.74</b>
7.1 สุขภาพทรุดโทรม พักผ่อนน้อย	10	17.25
7.2 ปริมาณงานมาก เจ้าหน้าที่มีน้อย	7	12.05
7.3 การจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวน้อย	2	3.44
<b>8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>	<b>8</b>	<b>13.77</b>
8.1 การติดต่อร่วมงานกันกับองค์กรอื่นยังมีน้อย	6	10.33
8.2 ความคาดหวังจากผู้ใช้บริการมีมาก เกิดความเครียดในการปฏิบัติตัว	2	3.44

จากตารางด้านบนพบว่า ปัญหาด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม พบว่า มีปัญหาร้อยละ 60.34 โดยส่วนใหญ่เห็นว่ามีปัญหาเรื่องค่าตอบแทนน้อย ไม่คุ้มกับการเสี่ยงภัย คิดเป็นร้อยละ 20.69 รองลงมา คือ ค่าตอบแทนน้อยแต่ปริมาณงานมาก ค่าตอบแทนไม่ยุติธรรม เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น และค่าครองชีพสูง แต่รายได้ต่ำ คิดเป็นร้อยละ 17.25, 13.79 และ 8.61 ตามลำดับ ปัญหาด้านสภาวะการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีปัญหาร้อยละ 22.40 โดยส่วนใหญ่เห็นว่ามีปัญหาเรื่องสถานที่ที่ไม่เอื้ออำนวย การระบายอากาศไม่ดี เสี่ยงต่อการติดเชื้อในระบบทางเดินหายใจ คิดเป็นร้อยละ 13.79 รองลงมา คือ มีกลิ่นอาหารกระจายออกมาจากห้องครัว เจ้าหน้าที่รู้สึกไม่ปลอดภัยในขณะที่เดินทางกลับบ้านในวันที่ปฏิบัติงานล่วงเวลา อุปกรณ์และเครื่องมือบางอย่างมีไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 5.17 และ 1.72 ตามลำดับ ปัญหาด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีปัญหาร้อยละ 17.24 โดยส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาเรื่องขาดการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และไม่ทราบหลักเกณฑ์การพิจารณาให้ศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ 13.79 และ 3.45 ตามลำดับ ปัญหาด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีปัญหาร้อยละ 20.66 โดยส่วนใหญ่เห็นว่า การโยกย้ายเจ้าหน้าที่หลักไม่มีเกณฑ์ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 8.61 รองลงมา คือ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ขาดการสนับสนุน ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพไม่เท่าเทียมกัน คิดเป็นร้อยละ 6.89, 3.44 และ 1.72 ตามลำดับ ปัญหาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน มีปัญหาร้อยละ 5.17 โดยส่วนใหญ่เห็นว่ามีปัญหาเรื่อง ขาดการทำงานเป็นทีม มีการแบ่งพรรคพวกในการทำงาน มีความคิดเห็นไม่ตรงกันในบางเรื่อง คิดเป็นร้อยละ 3.45 และ 1.72 ตามลำดับ ปัญหาสิทธิส่วนบุคคล มีปัญหาร้อยละ 8.61 โดยส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาเรื่องการไม่เท่าเทียมกันในแต่ละตำแหน่งงาน คิดเป็นร้อยละ 5.17 รองลงมา คือ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นน้อย บางครั้งเกิดการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลจากหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 1.72 เท่ากัน ปัญหาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม มีปัญหาร้อยละ 32.74 โดยส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาเรื่องสุขภาพทรุดโทรม พักผ่อนน้อย คิดเป็นร้อยละ 17.25 รองลงมา คือ ปริมาณงานมาก เจ้าหน้าที่มีน้อย และการจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวน้อย คิดเป็นร้อยละ 12.05 และ 3.44 ตามลำดับ และปัญหาด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีปัญหาร้อยละ 13.77 โดยส่วนใหญ่เห็นว่ามีปัญหาเรื่องการติดต่อร่วมงานกันกับองค์กรอื่นยังมีน้อย คิดเป็นร้อยละ 10.33 รองลงมา คือ ความคาดหวังจากผู้ใช้บริการมีมาก เกิดความเครียดในการปฏิบัติตัว คิดเป็นร้อยละ 3.44 ตามลำดับ

และจากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม 147 ชุด มีผู้แสดงความคิดเห็นในส่วนข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด จำนวน 58 ชุด คิดเป็นร้อยละ 27.62 โดยพบว่าพนักงานสำนักงาน มีข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงานของ (Walton, 1974) 8 ประการ ซึ่งมีรายละเอียดดังปรากฏตามตาราง

จากการหาจำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของบริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด

ตัวแปร	(n = 58)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	<b>21</b>	<b>36.20</b>
1.1 จ่ายค่าตอบแทนตามภาระงาน	10	17.24
1.2 พิจารณาค่าตอบแทนตามสมรรถนะและประเมินผลงานอย่างแท้จริง	5	8.61
1.3 เพิ่มสวัสดิการเรื่องห้องพัก	4	6.90
1.4 เพิ่มค่าเลี้ยงชีพ	2	3.45
2. สภาพะการงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	<b>7</b>	<b>12.05</b>
2.1 ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ได้มาตรฐาน	5	8.61
2.2 สนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันต่าง ๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างพอเพียง	2	3.44
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	<b>11</b>	<b>18.94</b>
3.1 สนับสนุน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ	6	10.33
3.2 มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้เจ้าหน้าที่ไปศึกษาอบรมพร้อมทั้งแจ้งข้อมูลให้เจ้าหน้าที่ในแต่ละหน่วยงานทราบ	4	6.89
3.3 มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนเปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับการอบรมอย่างทั่วถึง	1	1.72
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	<b>17</b>	<b>29.29</b>
4.1 สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ศึกษาต่อในระดับสูง	8	13.79
4.2 สร้างขวัญกำลังใจให้เจ้าหน้าที่มากขึ้น	6	10.33
4.3 มีระบบการประเมินที่ยุติธรรม	3	5.17
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน	<b>5</b>	<b>8.61</b>
5.1 สนับสนุนให้มีพบปะในกลุ่มเพื่อนร่วมงานต่างแผนก	4	6.89
5.2 ส่งเสริมให้มีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	1	1.72



6. สิทธิส่วนบุคคล	<b>6</b>	<b>10.33</b>
6.1 หัวหน้างานต้องเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ	4	6.89
6.2 หัวหน้างานควรเคารพสิทธิส่วนบุคคลของคนในองค์กร	2	3.44
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	<b>15</b>	<b>25.86</b>
7.1 แบ่งเวลาให้กับงาน ตนเอง และครอบครัว	10	17.25
7.2 มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพิจารณาให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานล่วงเวลา	5	8.61
8. การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	<b>5</b>	<b>8.61</b>
8.1 มีกิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้รักองค์กรและมุ่งมั่นพัฒนาองค์กร	3	5.17
8.2 ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิทธิของคนส่วนรวม	2	3.44

จากตารางด้านบนพบว่า ข้อเสนอแนะด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม พบว่า มีข้อเสนอแนะร้อยละ 36.20 โดยส่วนใหญ่เสนอแนะให้จ่ายค่าตอบแทนตามภาระงาน คิดเป็นร้อยละ 17.24 รองลงมา คือ พิจารณาค่าตอบแทนตามสมรรถนะและประเมินผลงานอย่างแท้จริง เพิ่มสวัสดิการเรื่องหอพัก และเพิ่มค่าเสี่ยงภัย คิดเป็นร้อยละ 8.61, 6.90 และ 3.45 ตามลำดับ ข้อเสนอแนะสภาวะการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีข้อเสนอแนะ ร้อยละ 12.05 โดยส่วนใหญ่ เสนอแนะให้ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ได้มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ 8.61 รองลงมา คือ สนับสนุนอุปกรณ์ห้องกันต่าง ๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 3.44 ตามลำดับ ข้อเสนอแนะด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า มีข้อเสนอแนะ ร้อยละ 18.94 โดยส่วนใหญ่เสนอแนะว่า สนับสนุน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 10.33 รองลงมา คือ มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้เจ้าหน้าที่ไปศึกษาอบรม พร้อมทั้งแจ้งข้อมูลให้เจ้าหน้าที่ในแต่ละหน่วยงานทราบ มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับการอบรมอย่างทั่วถึง คิดเป็นร้อยละ 6.89 และ 1.72 ตามลำดับ ข้อเสนอแนะด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่ามีข้อเสนอแนะร้อยละ 29.29 โดยส่วนใหญ่เสนอแนะว่าควรมีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ศึกษาต่อในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 13.79 รองลงมา คือ การสร้างขวัญและกำลังใจ และควรมีระบบการประเมินที่ยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 10.33 และ 5.17 ตามลำดับ ข้อเสนอแนะด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน พบว่า มีข้อเสนอแนะร้อยละ 29.29 โดยส่วนใหญ่เสนอแนะว่า ควรมีการสนับสนุนให้มีพบปะในกลุ่มเพื่อนร่วมงานต่างแผนก และส่งเสริมให้มีกลุ่มกิจกรรมสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 6.89 และ 1.72 ตามลำดับ ข้อเสนอแนะด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า มีข้อเสนอแนะร้อยละ 10.33 โดยส่วนใหญ่เสนอแนะว่าหัวหน้างานต้องเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ คิดเป็นร้อยละ 6.89 รองลงมา คือ หัวหน้างานควรเคารพสิทธิส่วนบุคคลของคนในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 3.44 ตามลำดับ ข้อเสนอแนะด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า มีข้อเสนอแนะร้อยละ 25.86 โดยส่วนใหญ่เสนอแนะว่า ควรแบ่งเวลาให้กับงาน ตนเอง และครอบครัวควร คิดเป็นร้อยละ 17.25 รองลงมา คือ ควรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการพิจารณาให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานล่วงเวลา และ ข้อเสนอแนะด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีข้อเสนอแนะร้อยละ 8.61 โดยส่วนใหญ่เสนอแนะว่า ควรมีกิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้รักองค์กรและมุ่งมั่นพัฒนาองค์กร คิดเป็นร้อยละ 5.17 รองลงมา คือ ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงสิทธิของคนส่วนรวม คิดเป็นร้อยละ 3.44 ตามลำดับ

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด มีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

### 1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับปานกลางและสูง ซึ่งหมายถึง ลักษณะการทำงานของพนักงานสำนักงานที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ หรือความคาดหวังจากการทำงานและเกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน และรู้สึกว่าคุณค่าจากการทำงานนั้น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และอยู่ในระดับสูงในด้าน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากคนส่วนใหญ่รู้สึกว่าคุณค่ามั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับคนอื่น มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ตลอดจนมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัย มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี, คุณภาพชีวิตการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5, คุณภาพการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (วิมล อินันต์ดา 2546, จุริพร แจ่มธรรมมา 2545, อรุณี สุมโนมหาอุดม 2542)

### 2. การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อม

#### 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ อายุงาน สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานสำนักงานที่มีเพศ อายุงาน สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พรพนา ศรีสากล (2553) ที่พบว่าอายุงาน สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันสามารถรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพรพนา ศรีสากล (2553) ที่เห็นว่า อายุงาน และสถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อาจเป็นเพราะอายุงานมากขึ้น ความมั่นคงก็เริ่มมากขึ้นด้วย จึงไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในส่วนของสถานภาพสมรสนั้น คนที่โสด มักมีความอิสระในการใช้ชีวิต ไม่ว่าจะในชีวิตการทำงานหรือชีวิตส่วนตัว คนที่สมรสแล้ว หากมีการวางแผนชีวิตส่วนตัวและการทำงานควบคู่กันไป ได้ด้วยดี ก็จะทำให้ไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนอายุ รายได้ ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน ดังนี้

#### จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี อายุระหว่าง 21-30 ปี อายุระหว่าง 31-40 ปี อายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุ 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี อายุระหว่าง 21-30 ปี อายุระหว่าง 31-40 ปี อายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุ 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี กับอายุระหว่าง 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กัน

#### จำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 30,001-50,000 บาท และรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 30,001-50,000 บาท และรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,000-30,000 บาท และรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ระหว่าง 10,000-30,000 บาท รายได้ 30,001-50,000 บาท และรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กัน

#### จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอยู่ในระดับผู้บังคับบัญชาการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอยู่ในระดับผู้บังคับบัญชาการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และระดับผู้บังคับบัญชาการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และระดับผู้บังคับบัญชาการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พรพนา ศรีสากล (2553) ที่พบว่าอายุที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน เป็นเพราะอายุที่มากขึ้น ส่งเสริมวุฒิภาวะของพยาบาลระดับปฏิบัติการมากขึ้น อายุเป็นตัวแปรหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความคิดเห็นและมีพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน อายุมีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ และเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานเรื่องการทำงานที่มีคุณภาพแล้ว บุคคลที่มีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัย ทศนา บุญทอง (2553) และสอดคล้องกับการศึกษาของ รัตติยา สุจิตกุลชัย (2546) ที่พบว่ารายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากรายได้ของแต่ละระดับตำแหน่งงานนั้น แตกต่างกันไป คนที่รายได้ต่ำ อาจมีค่าใช้จ่ายสูงไม่เพียงพอต่อความต้องการ ส่วนพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานที่สูงแล้วนั้น รายได้ก็สูงตามไปด้วย พนักงานควรเพิ่มศักยภาพในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ที่ดี เพื่อนำไปปรับระดับตำแหน่งงาน หรือเพิ่มอัตราค่าจ้างเงินเดือนต่อไป

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน สำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด

##### 3.1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อภิญญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552) ที่พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในที่ทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ที่มีผลกระทบต่อสุขภาพความ

ปลอดภัย และขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ ที่พักอาศัย ร้านค้า ร้านสวัสดิการ ที่ดีเพียงพอเหมาะสม สะดวกสบาย ปลอดภัย และบรรยากาศในการทำงานที่ดี จะมีส่วนช่วยให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะรู้สึกว่าได้ความมั่นคงปลอดภัย

สังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 ทั้งนี้เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม มีความต้องการพื้นฐานในการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคมโดยส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม เช่น ต้องการที่จะร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสังคมซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลทุกคนต้องการให้เกิดกับตนเพราะหากบุคคลได้รับการยอมรับจากสังคมว่า ทำงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน

#### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพะการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ดังนั้นเพื่อเป็นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในระดับผู้บริหารตั้งแต่ระดับต้น กลาง และระดับสูง ควรจะต้องช่วยกันพัฒนาตนเอง จัดให้มีระบบการบริหารงานและมีการจัดการที่ดีขึ้น ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ควรมีการสำรวจค่าจ้างจากธุรกิจที่ใกล้เคียง และทำการวางแผนการจัดการวางระดับขั้นของเงินเดือน เพื่อให้เป็นไปอย่างยุติธรรม และมีการปรับค่าจ้างให้เหมาะสมกับผลการประเมินในแต่ละปี สภาพะการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จัดสถานที่ ที่ทำงานให้ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะอยู่เสมอ มีการอบรม ฝึกซ้อมเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีการเปิดโอกาสให้กับพนักงานทุกคนได้แสดงศักยภาพ และความสามารถที่มีอยู่ออกมาอย่างเต็มที่ และมีการจัดฝึกอบรม อย่างสม่ำเสมอ โดยการสำรวจว่าพนักงานแผนกไหน คนไหน ที่ยังต้องฝึกในด้านไหนบ้าง เพื่อให้พนักงานทุกคนได้มีความสามารถที่เพิ่มขึ้นในการทำงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีการประเมินผล เพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม เปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในงานให้เต็มที่ และมอบหมายหน้าที่ ที่มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานได้เห็นความสำคัญของการทำงานในองค์กร ส่วนในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งอยู่ในระดับสูง ก็ความที่จะ พัฒนาให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ต่อไป