

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัดครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงาน ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรของพนักงานในสำนักงานบริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ซึ่งสรุปผลการศึกษาดังรายละเอียดต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ครั้งนี้ ผู้ศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ตามตัวแปร เพศ อายุ อายุงาน รายได้ สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และสังคมของพนักงานสำนักงาน และสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงาน

1.1 ปัจจัยด้านบุคคล

พนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.47 มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.10 มีอายุงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.50 มีรายได้ 10,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 75.5 และมีสถานภาพสมรส โสด คิดเป็นร้อยละ 50.34

1.2 ปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อม

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

ผลการศึกษาด้านสภาพแวดล้อมในเรื่องสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เมื่อพิจารณาตามระดับความคิดเห็นของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด เป็นรายชื่อพบว่า พนักงานสำนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่องของการจัดให้มีร้านค้า หรือร้านสวัสดิการ สำหรับการให้บริการที่สะดวกคิดเป็นร้อยละ 6.8 รองลงมา คือ หน่วยงานมีบรรยากาศ

ลักษณะ และสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น อุณหภูมิ แสง การระบายอากาศ คิดเป็นร้อยละ 5.4 นอกจากนี้ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่องของการเดินทางไปทำงานที่โรงพยาบาล จะมีความสะดวกและปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 4.8

ด้านสังคมพบว่า พนักงานสำนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่องของการมีเวลาว่างเพียงพอหลังเลิกงาน และวันหยุด เพื่อให้กับครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 2.0 รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของครอบครัว และสามารถลาพักผ่อน หรือลาปฏิบัติงานได้ เมื่อต้องการลา คิดเป็นร้อยละ 1.4 เท่ากัน นอกจากนี้ พนักงานสำนักงานส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งในเรื่องของเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเสมอ คิดเป็นร้อยละ 18.4

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด จำกัด อยู่ในระดับปานกลางและระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานสำนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านสภาวะการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 3.4048 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน คิดเป็นร้อยละ 3.2364 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล คิดเป็นร้อยละ 3.1922 และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 3.0306 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานสำนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง ในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 3.6435 การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คิดเป็นร้อยละ 3.4921 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม คิดเป็นร้อยละ 3.4898 และสิทธิส่วนบุคคล คิดเป็นร้อยละ 3.4490 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลทั้งด้านเพศ อายุ อายุงาน รายได้ สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งงาน จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

พบว่าพนักงานเพศชายกับเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแยกเป็นรายด้าน 8 ด้าน พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

พนักงานที่อายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในรายด้านไม่แตกต่างกันอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล

โดยมีการทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี (Scheffe) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี อายุระหว่าง 21-30 ปี อายุระหว่าง 31-40 ปี อายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุ 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี อายุระหว่าง 21-30 ปี อายุระหว่าง 31-40 ปี อายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุ 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี กับอายุระหว่าง 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่อายุงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

พนักงานที่รายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในรายด้านแตกต่างกันอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล

โดยมีการทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ ด้วยวิธี (Scheffe) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 30,001-50,000 บาท และรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบ

แบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 30,001-50,000 บาท และรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,000-30,000 บาท และรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท รายได้ระหว่าง 10,000-30,000 บาท รายได้ 30,001-50,000 บาท และรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในรายด้านแตกต่างกันอยู่ 1 ด้าน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน แต่โดยภาพรวมแล้ว ไม่แตกต่างกัน โดยมีการทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

บุคลากรที่ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในรายด้านแตกต่างกันอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม เป็นรายคู่ ด้วยวิธี (Scheffe) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอยู่ในระดับผู้บังคับบัญชาการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอยู่ในระดับผู้บังคับบัญชาการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และระดับผู้บังคับบัญชาการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และระดับผู้บังคับบัญชาการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด

จากผลการศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.363, 0.304, 0.306 และ 0.451 ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในด้าน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.197 และ 0.279 ตามลำดับ แต่สำหรับปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด ในด้าน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.40

3. การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด

จากการรวบรวมแบบสอบถาม 147 ชุด มีผู้แสดงความคิดเห็นในส่วนของปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด จำนวน 58 ชุด คิดเป็นร้อยละ 27.62 พบว่าพนักงานสำนักงานมีปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเรียงตามลำดับขนาดของปัญหาจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัญหาด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม สภาวะการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม สิทธิส่วนบุคคล ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

ในด้านข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 58 ชุด คิดเป็นร้อยละ 27.62 พบว่าพนักงานสำนักงานมีในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเรียงลำดับขนาดของปัญหาจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ข้อเสนอแนะ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ข้อเสนอแนะด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ข้อเสนอแนะด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ข้อเสนอแนะด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ข้อเสนอแนะด้านสภาวะการทำงานที่ปลอดภัยและ

ส่งเสริมสุขภาพ ข้อเสนอแนะด้านสิทธิส่วนบุคคล ข้อเสนอแนะด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ข้อเสนอแนะด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด มีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด

คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานสำนักงาน โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับปานกลางและสูง ซึ่งหมายถึง ลักษณะการทำงาน of พนักงานสำนักงานที่ได้รับการตอบสนองความต้องการ หรือความคาดหวังจากการทำงานและเกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน และรู้สึกว่าคุณค่าจากการทำงานนั้น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพะการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และอยู่ในระดับสูงในด้าน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากคนส่วนใหญ่รู้สึกว่าคุณค่ามั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน น่วมกับคนอื่น มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ตลอดจนมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัย มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานคุณภาพชีวิตการทำงาน of โรงพยาบาลวิชัย โรงพยาบาลสระบุรี, คุณภาพชีวิตการทำงาน of ครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5, คุณภาพการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (วิมล อินันตดา 2546, จุริพร แจ่มธรรมมา 2545, อรุณี สุมโนมหาอุดม 2542)

2. การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน of พนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

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 ไม่ว่าจะป็นชีวิตการทำงานหรือชีวิตส่วนตัว คนที่สมรสแล้ว หากมีการวางแผนชีวิตส่วนตัวและการทำงานควบคู่กันไปได้ด้วยดี ก็จะทำให้ไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนอายุ รายได้ ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน ดังนี้

จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี อายุระหว่าง 21-30 ปี อายุระหว่าง 31-40 ปี อายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุ 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี อายุระหว่าง 21-30 ปี อายุระหว่าง 31-40 ปี อายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุ 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่าง กัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 21 ปี กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กัน

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

จำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 30,001-50,000 บาท และรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 30,001-50,000 บาท และรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,000-30,000 บาท และรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม 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 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอยู่ในระดับผู้บังคับบัญชาการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอยู่ในระดับผู้บังคับบัญชาการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และระดับผู้บังคับบัญชาการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวมเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และระดับผู้บังคับบัญชาการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่าง กัน

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 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด

3.1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาของ อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552) ที่พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในที่ทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ที่มีผลกระทบต่อสุขภาพความปลอดภัย และขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ ที่พักอาศัย ร้านอาหาร ร้านสวัสดิการ ที่ดีเพียงพอเหมาะสม สะดวกสบาย ปลอดภัย และบรรยากาศในการทำงานที่ดี จะมีส่วนช่วยให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะรู้สึกว่าได้ความมั่นคงปลอดภัย

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

ข้อเสนอแนะ

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

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ควรมีการสำรวจค่าจ้างจากธุรกิจที่ใกล้เคียง และทำการวางแผนการจัดการวางระดับขั้นของเงินเดือน เพื่อให้เป็นไปอย่างยุติธรรม และมีการปรับค่าจ้างให้เหมาะสมกับผลการประเมินในแต่ละปี

สภาวะการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จัดสถานที่ ที่ทำงานให้ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะอยู่เสมอ มีการอบรม ฝึกซ้อมเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีการเปิดโอกาสให้กับพนักงานทุกคนได้แสดงศักยภาพ และความสามารถที่มีอยู่ออกมาอย่างเต็มที่ และมีการจัดฝึกอบรม อย่างสม่ำเสมอ โดยการสำรวจว่าพนักงานแผนกไหน คนไหน ที่ยังต้องฝึกในด้านไหนบ้าง เพื่อให้พนักงานทุกคนได้มีความสามารถที่เพิ่มขึ้นในการทำงาน

ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีการประเมินผล เพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม เปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในงานให้เต็มที่ และมอบหมายหน้าที่ ที่มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานได้เห็นความสำคัญของการทำงานในองค์กร

ส่วนในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม และการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งอยู่ในระดับสูง ก็ความที่จะ พัฒนาให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาในครั้งต่อไป

1. ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และแผนก
2. ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาในเชิงลึกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด
3. ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และสายงานทางการแพทย์ บริษัท โรงพยาบาลพญาไท 2 จำกัด