

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยจำแนกออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณลักษณะของงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะอื่นๆที่เกี่ยวข้อง นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่า F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายและข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

1. สรุปข้อมูลทั่วไปของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 77.50 อายุ 25-น้อยกว่า 32 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.50 อายุงาน ณ องค์กรปัจจุบัน น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 64.00 ระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 9,000 - น้อยกว่า 14,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.00

2. สรุปผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณลักษณะของงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณลักษณะของงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก อธิบายเป็นรายด้าน ดังนี้

1) การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่ามีระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยมีเรื่องท่านค่าตอบแทนในการทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.22$) และเรื่อง แม้ว่าท่านใช้จ่ายอย่างประหยัด แต่รายได้ของท่านยังไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 2.42$)

2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่ามีระดับความเห็นด้วยมาก โดยมีเรื่องหน่วยงานของท่านมีมาตรการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัยเพื่อป้องกันอุบัติเหตุมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.77$) และเรื่องอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอและสภาพดีเหมาะสมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.42$)

3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่ามีระดับความเห็นด้วยมาก โดยมีเรื่องหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถช่วยให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.84$) และเรื่องท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาของท่านให้ไปศึกษาต่อหรืออบรมดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.49$)

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่ามีระดับความเห็นด้วยมาก โดยมีเรื่องท่านมั่นใจในความรู้ความสามารถของท่านจะทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.94$) และเรื่องท่านรู้สึกว่าการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.28$)

5) การส่งเสริมและการบูรณาการทางสังคม พบว่ามีระดับความเห็นด้วยมาก โดยมีเรื่องหน่วยงานมีบรรยากาศการทำงานแบบเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.19$) และเรื่องท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.67$)

6) การปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายของสังคม พบว่ามีระดับความเห็นด้วยมาก โดยมีเรื่อง ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลการทำงานของท่านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.76$) และเรื่องท่านคิดว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือประเมินผลการทำงานในองค์กรของท่านขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บังคับบัญชามากกว่าความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 2.89$)

7) ภาวะอิสระจากงาน พบว่ามีระดับความเห็นด้วยมาก โดยมีเรื่องภาระหน้าที่ของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.57$) และเรื่องท่านมีเวลาพักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.23$)

8) ความเกี่ยวพันทางสังคม พบว่ามีระดับความเห็นด้วยมาก โดยมีเรื่องท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับหน่วยงานอื่นๆของสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.97$) และเรื่องงานที่ท่านทำได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.67$)

2.2 คุณลักษณะของงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก อธิบายเป็นรายด้าน ดังนี้

1) การใช้ทักษะที่หลากหลาย พบว่า มีระดับความเห็นด้วยมาก โดยมีเรื่องงานของท่านประกอบด้วยหน้าที่ที่หลากหลายและต้องใช้ความสามารถหลายด้านจึงจะสามารถปฏิบัติได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.98$) และเรื่องในแต่ละวันท่านได้รับมอบหมายงานที่มีลักษณะงาน

ท้าทายแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.41$)

2) งานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พบว่า มีระดับความเห็นด้วยมาก โดยมีเรื่องงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำตั้งแต่ขั้นตอนแรกของงานจนถึงขั้นตอนสุดท้าย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.96$) และเรื่องท่านทำงานตามขั้นตอน ตามที่ผู้อื่นบอกและเสนอแนะไว้ให้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 2.55$)

3) ความสำคัญของงาน พบว่า มีระดับความเห็นด้วยมาก โดยมีเรื่องงานที่ท่านทำอยู่ที่นี่ หากทำได้ดีผู้อื่นจะได้รับประโยชน์ แต่หากทำไม่ได้ผู้อื่นก็จะเสียหาย ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.82$) และเรื่องผลงานของท่านไม่ว่าจะออกมาเป็นเช่นไรต่างมีผลกระทบต่อผู้อื่นเป็นจำนวนมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.42$)

4) ความเป็นอิสระ พบว่า มีระดับความเห็นด้วยมาก โดยมีเรื่องในการทำงานท่านมีโอกาสที่จะตัดสินใจได้ด้วยตัวเองว่าควรทำงานด้วยวิธีใดและควรทำเสร็จเมื่อใด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.84$) และเรื่องท่านไม่มีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติงานของตน ต้องรอรับคำสั่งจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.39$)

5) ผลสะท้อนของงานพบว่า มีระดับความเห็นด้วยมาก โดยมีเรื่องงานที่ท่านทำเมื่อทำเสร็จแล้วจะสามารถรู้ผลการทำงานได้ว่าท่านสามารถทำได้ดีเพียงใดจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.88$) และเรื่องโดยลักษณะงานที่ท่านทำอยู่นี้ท่านไม่ได้มีหน้าที่ที่จะต้องตรวจสอบความถูกต้องของผลงานตนเอง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.25$)

2.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก อธิบายเป็นรายด้าน ดังนี้

1) คุณภาพของงาน พบว่า มีระดับความเห็นด้วยมาก โดยมีเรื่องท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในงานที่รับผิดชอบโดยก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.08$) และเรื่องงานที่ท่านทำไม่เป็นที่ยอมรับกับผู้ที่เกี่ยวข้องมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.62$)

2) ปริมาณของงาน พบว่า มีระดับความเห็นด้วยปานกลาง โดยมีเรื่องงานที่ท่านรับผิดชอบมีการวางแผนโดยคำนึงถึงปริมาณงานควบคู่กับปัจจัยด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.84$) และเรื่องหากปริมาณงานของท่านเพิ่มขึ้นจะส่งผลต่อคุณภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 2.55$)

3) เวลา พบว่า มีระดับความเห็นด้วยมาก โดยมีเรื่องท่านสามารถทำงานได้เสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.91$) และเรื่องท่านสามารถทำงานโดยใช้เวลาน้อยกว่าอดีตที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.68$)

4) วิธีการ พบว่า มีระดับความเห็นด้วยมาก โดยมีเรื่องการทำงานตามขั้นตอนทำให้งานของท่านมีความถูกต้อง ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.20$) และเรื่องท่านสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องตรงตามมาตรฐานที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.89$)

5) ต้นทุน พบว่ามีระดับความเห็นด้วยมาก โดยมีเรื่องท่านทำงานอย่างระมัดระวัง เพื่อไม่ให้เกิดความสูญเสียในงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$) และเรื่องท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่ช่วยให้ต้นทุนในการทำงานลดลง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.75$)

3. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและอายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามอายุปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามอายุงานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณลักษณะงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณลักษณะงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพคุณลักษณะงานด้านงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านความเป็นอิสระ และด้านผลสะท้อนของงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในระดับ $R = 0.765$ และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงที่สุดคือ ด้านความเป็นอิสระ รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านผลสะท้อนของงาน ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษา “ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทัศนศึกษา โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง” สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน จากการศึกษาพบว่า ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังต่อไปนี้

ด้านอายุ จากผลการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทัศนศึกษา โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจเนื่องมาจาก ลักษณะการทำงานของโรงพยาบาลเอกชนให้บริการผู้มารับบริการตามมาตรฐานที่แต่ละวิชาชีพกำหนดไว้ ประกอบกับมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานที่สร้างขึ้น การปฏิบัติงานของบุคลากรทุกกลุ่มมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรคือการให้การรักษายาบาลที่เป็นเลิศ ทำให้คนที่มีอายุน้อย สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกับผู้ที่มีอายุมาก ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ แยมเฟื่อน (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย นามริน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า มีประสิทธิภาพในการทำงานดีกว่า

ด้านระดับการศึกษา จากผลการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทัศนศึกษา โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจเนื่องมาจากการออกแบบงาน (Job design) และวิเคราะห์งาน (Job analysis) ของโรงพยาบาลเอกชนจะมีการระบุระดับการศึกษาของผู้ที่จะเข้ามาทำหน้าที่ไว้อย่างชัดเจนจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสถานพยาบาลและพนักงานมีความตระหนักถึงการให้บริการด้านการรักษายาบาลที่ต้องมีความละเอียดรอบคอบ ทำให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ วงศ์จันทร์ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : ทัศนศึกษาพนักงานกลุ่มธุรกิจบริการ โทรคมนาคม โทรศัพท์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุการปฏิบัติงาน ยกเว้นด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐฐาสิริ ยิ่งรู้ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ ทัศนศึกษา โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ด้านอายุงาน จากผลการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจเนื่องจาก อายุงานของพนักงานของโรงพยาบาลที่เป็นกรณีศึกษา สักส่วนของพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี และอายุงาน 5 ปีขึ้นไปนั้น คิดเป็นร้อยละ 50 แสดงถึงลักษณะด้านอายุงานของประชากรมีทั้งอายุงานมาก และที่เป็นพนักงานใหม่อยู่ร่วมกันเกิดการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่งได้ง่าย ซึ่งผลการศึกษาค้างนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอรอุมา นาคเกิด(2552) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) พบว่า พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน และ การศึกษาของ ลักษณ์ชัย ชนะวังน้อย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือเบทาโกร พบว่า พนักงานที่มีอายุประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและคุณลักษณะของงาน ด้านงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านความเป็นอิสระ และด้านผลสะท้อนของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

1) คุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จากการศึกษาที่โรงพยาบาลเอกชนที่เป็นกรณีศึกษา มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน และมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน เช่นกัน ยกเว้น ด้านปริมาณของงาน หากพนักงานมีสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพสูงก็จะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงไปด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐรินทร์ พิศวงษ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา พนักงานธนาคารออมสิน ภาค 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และด้านการมีสุขภาพที่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเดียวกัน และการศึกษาของ

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2) คุณลักษณะของงาน

ด้านงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

คุณลักษณะของงานด้านงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยค่าเฉลี่ยคุณลักษณะของงานด้านงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยรวมแลพรายข้ออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ยกเว้น ข้อคำถามที่ว่าท่านไม่ได้ทำงานตามขั้นตอน ตามที่ผู้อื่นบอกและเสนอแนะไว้ให้เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย อาจเนื่องมาจาก บุคลากรได้เรียนรู้ระบบการปฏิบัติงานนับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการทำให้พนักงานสามารถเข้าใจกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ เกิดความตระหนักและเพิ่มการระมัดระวังในการส่งมอบงานต่อผู้รับผลงานที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือแผนกอื่นๆ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ มยุรา สำเร็จกิจ.(2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ด้านความเป็นอิสระ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

คุณลักษณะของงานด้านความเป็นอิสระ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารของโรงพยาบาลเอกชนที่เป็นกรณีศึกษา เปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการคิด การตัดสินใจ การใช้วิจารณญาณของตนเอง มากแค่ไหน ย่อมส่งผลให้เกิดความอิสระในงาน จากระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณลักษณะของงาน ด้านความเป็นอิสระ พบว่าบุคลากรมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรุ่งดาว เพ็ชร์พัก(2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณลักษณะของงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านผลสะท้อนของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนของงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ อาจเนื่องจาก พนักงานที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลเอกชนที่เป็นกรณีศึกษา มีโอกาสได้รับข้อมูลผลการทำงานของตนเองด้านบวก ด้านที่ต้องปรับปรุง ทั้งในมุมมองของปริมาณและคุณภาพของงาน ผ่านช่องทางต่างๆ ทำให้พนักงานทราบถึงผลการทำงานของตนเองและพัฒนาปรับปรุง ทำให้ ผลสะท้อนของงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรุ่งควา เผือกพัก(2555)ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณลักษณะของงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.3 ข้อเสนอแนะการศึกษาจากประเด็นที่ค้นพบ

ผลการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณลักษณะของงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีการพิจารณาทบทวน โครงสร้างค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรทุกกลุ่ม และจัดทำกระบอกเงินเดือนเพื่อให้สามารถวางความก้าวหน้าของพนักงานแต่ละคนได้สอดคล้องกับค่าตอบแทน ความเหมาะสม และยุติธรรม ค่าตอบแทนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อดำเนินชีวิตท่ามกลางสภาวะเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอนในปัจจุบัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน หากพนักงานต้องใช้จ่ายอย่างฝืดเคืองย่อมขาดแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ผู้บริหารควรมีการวางแผนความก้าวหน้าของพนักงานรายบุคคลและมีการสื่อสารให้พนักงานได้รับทราบเพื่อเตรียมพร้อม และยินดีเข้าร่วมการพัฒนาตามที่จัดไว้ให้ รวมถึงการวางแผนสืบทอดตำแหน่งในระดับบริหาร เพื่อความพร้อมในการบริหารงานในอนาคต

3. การประเมินผลงานและการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ควรมีคณะกรรมการจากหลากหลายสายงานร่วมพิจารณาถึงความเหมาะสม หากยังไม่มีความพร้อมควรมีการเพิ่มเติมความรู้ ทักษะ ให้มีความพร้อมก่อนการเลื่อนขั้นเพื่อความ โปร่งใสและเป็นธรรมและได้รับการยอมรับในองค์กร

4. เนื่องจากลักษณะงานของการให้บริการสถานพยาบาลต้องให้บริการ 24 ชั่วโมง ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าของบุคลากรหากมีการบริหารเวลาการทำงานไม่เหมาะสม ผู้บริหารควรมีนโยบายในการจัดเวลาทำงานเพื่อเป็นแนวทางให้กับหน่วยงานได้ปฏิบัติเพื่อให้พนักงานสามารถ

วางแผนการเดินทาง การพักผ่อนกับครอบครัวได้ และควรมีห้องพักแรมให้เพียงพอกับความต้องการใช้งานของพนักงาน

6. ผู้บริหารระดับต้นและระดับกลางควรมีการพิจารณาอบหมายงานที่มีความท้าทายมากขึ้นให้กับพนักงาน รวมถึงการให้โอกาสในการมีส่วนร่วมเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาขั้นตอนการทำงานใหม่ๆ รวมถึงการให้ Feed back การทำงานทันที เพื่อสร้างแรงกระตุ้นในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในวิชาชีพและค่าตอบแทน

7. ถึงแม้ว่าผลการศึกษาระดับการศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างไรก็ตามโรงพยาบาลเอกชนควรมีความสำคัญกับคัดเลือกบุคลากรที่เป็นการสรรหาจากภายนอกและภายในที่ต้องเข้ามาปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งให้มีความเหมาะสม นอกจากด้านวุฒิการศึกษา การทดสอบต่างๆ ซึ่งเป็นการวัด IQ แล้วต้องมีการวัดด้าน EQ และทัศนคติที่เหมาะสมด้วย รวมถึงการ พิจารณาการพัฒนาความรู้พนักงานโดยการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพอย่างต่อเนื่อง

8. ผู้บริหารควรมีความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ให้มีความปลอดภัย สะอาด เป็นสัดส่วนและมีบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน เนื่องจากมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

5.4 ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารอบคลุมบุคลากรบริษัทในเครือของโรงพยาบาลที่ได้รับอิทธิพลการบริหารจัดการจากผู้บริหารของโรงพยาบาลเช่นเดียวกันกับบุคลากรของโรงพยาบาล

2. ควรมีการศึกษาด้านอื่นๆที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาลเอกชน เพื่อนำมากำหนดแนวทางการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

3. ควรมีการศึกษากลยุทธ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

4. ควรมีการวัดประสิทธิภาพในการทำงานด้วยวิธีการอื่นนอกเหนือจากการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้สามารถวัดประสิทธิภาพในการทำงานที่แท้จริงได้