

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์¹

QUALITY OF WORKING LIFE OF EMPLOYEES

AT PHYATHAI NAWAMIN HOSPITAL

ศิริลักษณ์ กล้ารัมย์²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ จำนวน 220 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation Pearson) และค่าความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาค้นพบว่า

1.คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง

2.ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์อยู่ในระดับสูง และปัจจัยสิ่งแวดล้อมไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

คำสำคัญ : ปัจจัยสิ่งแวดล้อม , คุณภาพชีวิต , โรงพยาบาล

Abstract

This research study The objectives were 1) to study the quality of working life of Phayathai Nawamin Hospital staff and 2) to study the factors affecting the quality of working life of Phayathai Nawamin Hospital staff. The sample groups were as follows: 220 employees of Phayathai Nawamin Hospital. Statistics used in the analysis. Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis were found.

1. Quality of life at work of Phayathai Nawamin Hospital staff overall at a high level

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปรีชญาโท หลักสูตรทวีปรีชญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร 10110 โทร. 0-2310-3100 โทรสาร 0-2310-3101

2. Environmental factors affecting the quality of work life of Phayathai Nawamin Hospital staff overall at a high level

The results of the environmental factor hypothesis test were related to the level of quality of life at work of staff at Phayathai Hospital Nawamin is high, and environmental factors do not affect the quality of working life There was a statistically significant positive correlation at 0.01.

Keywords: environmental factors, quality of life, hospital

ที่มาและความสำคัญ

ในปัจจุบันเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมที่ไร้พรมแดนและยุคที่มีการปฏิวัติเปลี่ยนแปลงทั้งระบบเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง และเทคโนโลยี เพื่อก่อให้เกิดการเจริญก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้ทุกหน่วยงานต้องดิ้นรนพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในขณะนั้น ซึ่งทางองค์กรและธุรกิจต่าง ๆ ได้ให้ความสนใจกับการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอยู่ในระดับต้นที่จะส่งผลต่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการขับเคลื่อนให้ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมมีทัศนคติที่ดีต่องานที่รับผิดชอบ เห็นความสำคัญและคุณค่าของงานที่ทำ มีความสุขความพึงพอใจและสนุกในการทำงาน ก่อให้เกิดกำลังใจ แรงจูงใจความผูกพันในหน่วยงาน และยอมเสียสละแรงกายแรงใจให้กับหน่วยงานตนเอง ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560-2564) โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เนื่องด้วยการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคน

โรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ เริ่มเปิดให้บริการรักษาพยาบาลเมื่อปี 2538 ในชื่อโรงพยาบาลศรีสยาม ด้วยปรัชญาแนวทางการบริหารงาน เครือโรงพยาบาลพญาไท กับการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สู่จุดยืนที่โดดเด่นของโรงพยาบาลเอกชน ในการเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์สุขภาพที่ดี เพื่อศักยภาพแห่งการใช้ชีวิต โดยการพัฒนาไม่หยุดนิ่ง เพื่อสร้างคุณภาพชีวิต และสุขภาพของประชากรให้มีความเป็นอยู่ที่ดี รวมทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จากการศึกษาพบว่า มีปัญหาหลักเกี่ยวกับการทำงาน และคุณภาพชีวิตในภาพรวมของบุคลากรโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ โดยเฉพาะความไม่เข้าใจกันในความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับประชาชน ความเสี่ยงจากการถูกฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายจากบริการทางการแพทย์ เมื่อผู้ป่วยไม่พอใจการรักษาหรือเกิดผลกระทบเนื่องจากการรักษา นอกจากนี้แล้วยังมีปัญหารื่องนี้สิน ความเคร่งเครียดในงานและชีวิตส่วนตัวพร้อมทั้งปัญหาสุขภาพ ซึ่งทั้งหมดล้วนเกี่ยวพันกับคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร ซึ่งทางโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ ได้ออกนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่

สามารถรองรับภารกิจตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ให้เป็นไปตามแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2561-2565 ที่มุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สามารถดึงดูด รักษาใจผู้มีความรู้ความสามารถและส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ ผู้วิจัยมองเห็นความหลากหลายของบุคลากร และเล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานโดยบุคคลโดยทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมากยิ่งขึ้น

คำถามในการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

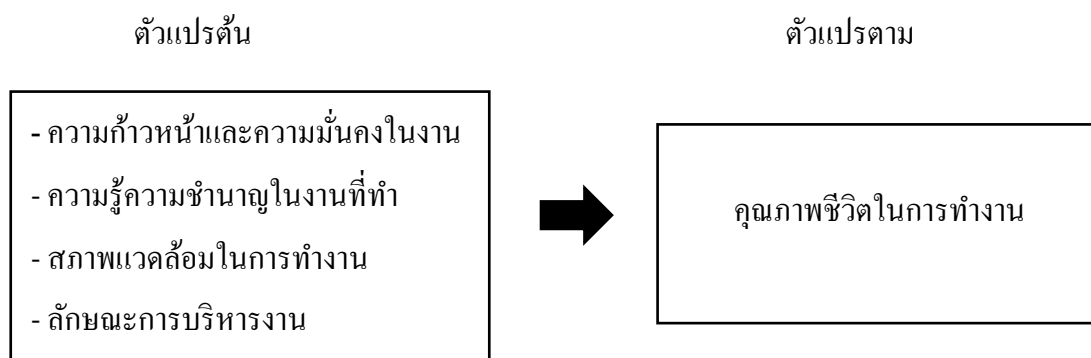
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
4. บริบททั่วไปของพนักงาน โรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ พนักงานโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ มีอัตรากำลัง 429 อัตรา (โรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์, 2561)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 207 คน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากพอที่จะเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรตัวอย่าง จึงปรับเพิ่มจำนวน 13 คนเป็น 220 คน โดยผู้วิจัยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน 0.05 โดยการสุ่มตัวอย่างตามจุดมุ่งหมาย (Purposive sampling)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

- 1) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 2) ความรู้ความชำนาญในงานที่ทำ
- 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 4) ลักษณะการบริหารงาน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

- 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพ ซึ่งลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close-ended Question) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ ซึ่งลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close-ended Question) จำนวน

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน โรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ ซึ่งลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close-ended Question) จำนวน

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 การทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความคล้ายคลึงกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยการหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's Alpha ซึ่งมีค่า Cronbach's Alpha ไม่น้อยกว่า 0.70 ซึ่งจะถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป ดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

หัวข้อ	Cronbach's Alpha	N of Items
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.852	8
ความรู้ความชำนาญในงานที่ทำ	0.776	8
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.839	8
ลักษณะการบริหารงาน	0.868	9
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.902	10

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ในการเก็บข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมีจำนวน 220 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 จัดเตรียมแบบสอบถามให้สมบูรณ์ ครบถ้วน

5.2 ติดต่อประสานงานไปยังหน่วยงานในโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์

5.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากระบบสร้างแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ ด้วย Google Form และส่งช่องทางตอบแบบสอบถามผ่านทางกลุ่ม Line

5.4 เก็บรวบรวมแบบสอบถามจนได้ครบตามจำนวน แล้วจึงนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการลงข้อมูลของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

5.5 ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามเสร็จสิ้น แล้วจึงจัดหมวดหมู่ของแบบสอบถามและตั้งค่าการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวม มาคัดเลือกจัดระเบียบ จัดกลุ่มข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์ประมวลผล ดังนี้

6.1 วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1) วิเคราะห์ข้อมูลบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสถานภาพ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Average) ค่าร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน โรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Average) ค่าร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำ ค่าคะแนนคำถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้น จะได้เกณฑ์การวัดระดับคะแนนที่แบ่งเป็น 5 ช่วงดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความเห็นอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความเห็นระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความเห็นระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 1.80 หมายถึง มีความเห็นระดับน้อยที่สุด

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

1) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation Pearson) คือ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล พญาไท นวมินทร์ เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

การแปลค่าความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.01 – 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.21 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.81 – 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

2) การวิเคราะห์สถิติความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวัด ปัจจัยสิ่งแวดล้อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์

ผลการศึกษา

ผลการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลพื้นฐานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิงร้อยละ 68.2 อายุตั้งแต่ 30 – 39 ปี ร้อยละ 52.7 สถานภาพสมรส ร้อยละ 56.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 79.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่หน่วยงานอยู่ระหว่างช่วง 1-3 ปี ร้อยละ 47.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงสุดอยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 57.3 ตำแหน่งงานอยู่ในตำแหน่ง สนับสนุนทั่วไป ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 29.1

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ความชำนาญในงานที่ทำ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.67 รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.65 ลักษณะการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 4.57 และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.48

3. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.63

4. ผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ อยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความรู้ความชำนาญในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะการบริหารงาน

5. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ สรุปผลได้ว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ ด้านความรู้ความชำนาญในงานที่ทำ และด้านลักษณะการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์

1.1 ความก้าวหน้าและความมั่นคง ทางโรงพยาบาลควรรักษามาตรฐานให้อยู่ในระดับนี้ และควรเพิ่มความไว้วางใจให้แก่พนักงานเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่พนักงาน

1.2 ความรู้ความชำนาญในงานที่ทำ ทางโรงพยาบาลควรเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ของพนักงานโดยการ มีการอบรมประจำเดือน เพื่อเสริมทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญแก่พนักงาน และเพิ่มแรงจูงใจเป็นสิ่งตอบแทนในความเชี่ยวชาญของพนักงาน

1.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทางโรงพยาบาลควรเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกายและจิตที่ดีพร้อมรับมือกับทุกวิกฤติของสถานการณ์ในปัจจุบัน

1.4 ลักษณะการบริหารงาน ทางโรงพยาบาลควรเพิ่มการดูแลความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและพนักงาน และควรมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมเป็นผลดีต่อองค์กรและตัวพนักงานเอง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ เช่น การศึกษาความพึงพอใจของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ การศึกษาทัศนคติของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ และปัจจัยศักยภาพของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์ เพื่อให้มีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

บรรณานุกรม

Arnold, H.T. and Feldman DC. (1986). *Intergroups Conflict in Organization Behavior*. New York : McGraw-Hill.

- Davis, Louis E. (1977). *Enhancing the Quality of Working Life : Developments in the Organizational Dynamics*, 11 (9), pp. 37-53.
- Delamotte, Y. & Takezawa, S. (1984). *Quality of Working Life in International Perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Dessler, G (1991). *Human Resource Management (8th ed)*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Dubrin. Andrew T. (1981). *Human Relation : A Job Oriented Approach*. Verginia : RestonPublishing.
- Flanagan, John. (1978, February). *A Research Approach to Improving Our Quality of Life*. *American Psychologist*. 33(2): 138-147.
- Lewin, David. (1981). *Collective Bargaining and the Quality of Work Life*.
- Padilla, G.V., & Grant, M.M. (1985). *Quality of life as a cancer nursing outcome variable*. *Advance in Nursing Science*. 8(1) : 45-60.
- Walton, Richard E. (1973). *Quality of Working Life: What is it?*. *Sloan Management Review*, 4 (7), 20-23.
- กาญจนสุดา เฟื่องภู. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพกระทรวงสาธารณสุข*. *หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*.
- นัฐรินทร์ ช่างสร. (2564). *ปัจจัยแห่งความสำเร็จและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสกลนคร*. *หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
- นาวิ อุดร. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. *สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- ปาริย์ รัตนเกื้อกุดกิจ. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง*. *หลักสูตรรป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)*. *สาขานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- ลัดดาวัลย์ สำราญ. (2562). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. *มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี*.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร*. *บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- สุภารัตน์ ประมวล. (2563). *คุณภาพชีวิตการทำงานและแนวทางส่งเสริมของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.

เหยา หลาน. (2559). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิ
มณฑลยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
การแพทย์ Stomatology ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน.