

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9

กรุงเทพมหานคร

Quality of working life of Employees at Navamin 9 Hospital, Bangkok

พิมพ์ขวัญ บุญจิตต์พิมล

Pimkhwan Bunjitpimol

สถาบันรัชต์ภาคย์

Rajapark Institute, Thailand

E-mail: b.pimkhwan@gmail.com

Received March 30, 2025; Revised April 28 2025; Accepted April 30, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร และ 3) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 247 คน และเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ บุคลากรของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 จำนวน 12 คน แล้วนำข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูล มาวิเคราะห์ตีความเชิงอุปนัยและการวิเคราะห์เชิงตรรกะแล้วใช้การพรรณนาความผลของการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.44) 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$, S.D. = 0.42) และ 3)แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 มีดังนี้ 1) ควรมีการยกย่องชมเชย เลื่อนตำแหน่ง และเพิ่มค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน 2) ควรส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ โดยการเข้ารับการอบรม ดูงาน เพื่อที่จะนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ควรสร้างบรรยากาศการทำงาน โดยการจัดสถานที่ให้มีความสะดวกและเรียบร้อย พร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน 4) ควรส่งเสริมให้พนักงานมีการพบปะสังสรรค์และทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อทำให้เกิดความสามัคคีในองค์กร อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ต่อไป และ 5) ควรมีการจัดแบ่งภาระหน้าที่และมอบหมายงานให้มีความเหมาะสม เพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานชีวิตส่วนตัวและครอบครัว

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต; การทำงาน; โรงพยาบาลนวมินทร์ 9

Abstract

The aims of this study were: 1) to study the quality of working life of employees at Nawamin 9 Hospital 2) to study the factors affecting the quality of working life of employees at Nawamin 9 Hospital and 3) to study the guidelines for developing the quality of working life of employees at Nawamin 9 Hospital. This is a quantitative and qualitative method that uses a questionnaire as a tool to collect data from a sample group of 247 people. Qualitative research by interviewing key informants, who are personnel of Nawamin 9 Hospital, totaling 12 people. The qualitative data obtained from the data collection were analyzed inductively and logically, and the results of the data analysis were described.

The research results found that 1) the overall quality of working life of employees at Nawamin 9 Hospital, Bangkok, was at the highest level ($\bar{x}=4.58$, S.D.=0.44). 2) The factors affecting the overall quality of working life of employees at Nawamin 9 Hospital were at the highest level ($\bar{x}=4.63$, S.D.=0.42). 3) The guidelines for developing employees' working life quality at Nawamin 9 Hospital were as follows: 1) There should be appropriate recognition, promotion, and compensation to motivate employees to work. 2) Employees should be encouraged to seek new knowledge by attending training and observation to apply the knowledge to work effectively. 3) A working atmosphere should be created by arranging a convenient and tidy place, along with providing sufficient equipment to meet the needs of employees. 4) Employees should be encouraged to socialize and do activities to create unity in the organization, leading to more efficient work. 5) There should be an appropriate division of responsibilities and work assignments so employees can work to their full potential without affecting their personal and family lives.

Keywords: quality of life; working; Nawamin 9 Hospital

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่ำน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยคนหรือบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อการบริหารองค์การ ถ้าบุคลากรในองค์การ มีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ มีการร่วมมือร่วมใจ มีความสามัคคี และมุ่งสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน งานนั้นก็จะสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ (Meechutrapp, 1996) ดังนั้น ในการบริหารบุคคล ผู้บริหารต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในองค์การและผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ บทบาทที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของผู้บริหารที่จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูง ผู้บริหารต้องมีหลักการจูงใจที่ดี (Toraksa, 2017) ประเด็นหนึ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจก็คือคุณภาพชีวิตของคนในองค์การหรือเรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเงื่อนไขสำคัญที่เข้ามามีบทบาทเสริม และมีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลผลิตขององค์การ และได้กลายเป็นมิติใหม่สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การที่นักบริหารในยุคโลกาภิวัตน์ไม่ควรละเลย คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น (Tulyalak, 2004) เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะที่เดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (Department of Labor Welfare, 2004) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ (Sirikun, 1999)

การพิจารณาแนวทางการพัฒนาประเทศในช่วงเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 จำเป็นที่จะต้องอาศัยความเข้าใจในบริบทสถานการณ์การพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการรับมือกับ สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีความผันแปรสูงและเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาและสามารถเป็นได้ทั้งโอกาส ที่ช่วยเสริมสร้างประโยชน์ หรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศไทยในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์วิกฤติที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ยิ่งเป็น แรงกระตุ้นให้ประเทศไทยต้องเร่งดำเนินการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายโดยเร็ว ภายใต้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด คุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมุ่งมั่น ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์การทำให้องค์การมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตขององค์การเพิ่มขึ้นช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น การศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ว่ามีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานอย่างไรบ้างจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพราะคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานเป็นเงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรเพราะเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้บุคลากรมีความสุขและมีขวัญกำลังใจในการทำงานต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้น แต่เมื่อใดที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของตนตกต่ำลง บุคคลนั้นจะมีข้อเรียกร้อง เช่น ขาดงานหรือลาออกเพราะฉะนั้นองค์กรควรเสริมสร้างคุณภาพคุณภาพชีวิตของคนในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น ให้มีรายได้เพียงพอ เสริมสร้างความปลอดภัยและมั่นคงในการทำงานและเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในองค์กรมากขึ้น จะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น และส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาต่อไป

ด้วยเหตุผลดังกล่าวเป็นเหตุผลให้ผู้วิจัยสนใจเลือกที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร และการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 และนำไปสู่การพัฒนาพนักงานโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร ต่อไป เพราะการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การ ส่งผลให้เกิด

ประโยชน์โดยตรงทั้งต่อตัวบุคลากรเอง สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน สร้างความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่องานคือประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ทำให้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น และยังเป็นผลดีต่อองค์กรคือช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ความหมายของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต (Quality of life) หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขอันมาจากความเป็นอยู่ที่ดี สภาพแวดล้อมที่ดี มีความผูกพันที่ดีทั้งในครอบครัวและสังคมเพื่อนมนุษย์ด้วยกันสิ่งเหล่านี้ปัจจุบันในหลายๆประเทศรวมทั้งประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกันมากขึ้นเพราะหากประชากรในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศง่ายและรวดเร็วขึ้น จึงมีนักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจและให้ความหมายคุณภาพชีวิตหลากหลายดังต่อไปนี้

Wiangkae et al. (2015) ความหมายคุณภาพชีวิต หมายถึง บุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามฐานะ ภายใต้บริบทของวัฒนธรรมและความหมายของระบบในสังคมที่พวกเขาอาศัยอยู่ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานที่พอเพียง มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงจิตใจ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดเป็นไปในทางบวก มีฐานะทางเศรษฐกิจสามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น สามารถทำประโยชน์ให้ผู้อื่นได้ เป็นบุคคลที่รู้จักรักตัวเอง มีความรักเพื่อแผ่คนอื่น รู้จักเมตตากรุณาและให้อภัยผู้อื่น รู้จักมองโลกในแง่ดี มีความเชื่อที่ถูกต้องและความสัมพันธ์ที่ดีต่อสภาพแวดล้อม ไม่คิดร้ายต่อผู้อื่น

Pradubpong (2013) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต คือสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น ระดับการศึกษา ที่อยู่อาศัย อายุของหัวหน้าครอบครัว จำนวนสมาชิกในครัวเรือน และยังมี ความผูกพันกับตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ รายได้ ทรัพย์สิน หนี้สิน รวมทั้งความสุขทางด้านร่างกายและจิตใจ

Satyakanchan (2007) มองว่าคุณภาพชีวิต คือการที่บุคคลที่มีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีการดำเนินชีวิตที่พร้อมในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านความคิด ด้านจิตใจ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีในทุก ๆ ด้าน รู้จักรักตนเองและผู้อื่น สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึงชีวิตของบุคคลที่สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระต่อสังคม มีสุขภาพสมบูรณ์ทางร่างกาย จิตใจ ภายใต้อสิ่งแวดล้อมที่ดี

แนวคิดคุณภาพชีวิตของ Sharma

Sharma (1998 Cited in Keyen, 2011) ได้เสนอแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของมนุษย์และระดับคุณภาพชีวิต โดยแบ่งระดับความต้องการออกเป็น 3 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 Bio-physical Needs เป็นความต้องการทางชีวภาพซึ่งจำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต ปัจจัยที่ต้องการได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ฯลฯ การได้รับปัจจัยเหล่านี้ นำมาสู่การมีคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับต่ำสุด (Minimal Level)

ระดับที่ 2 Psycho-social Needs เป็นความต้องการทางสังคม ปัจจัยที่ต้องการได้แก่ การศึกษา การคมนาคม การขนส่ง บริการสังคมอื่นๆ ฯลฯ การได้รับปัจจัย เหล่านี้ร่วมกับ Bio-physical Needs นำมาสู่การมีคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับพึงพอใจ (Satisfaction Level)

ระดับที่ 3 Personal Aspiration เป็นความต้องการระดับสูงสุด เป็นความทะเยอทะยานของแต่ละบุคคล ซึ่งแตกต่างกัน เช่น ความต้องการชื่อเสียง เกียรติยศ ฯลฯ บุคคลที่บรรลุความต้องการระดับนี้จะมีระดับคุณภาพชีวิตที่สูง (Maximal Level) แต่สภาพชีวิตในระดับนี้มักจะทำให้มนุษย์มีสิ่งทีอุปโภคและบริโภคอย่างฟุ่มเฟือย มีความเป็นอยู่ที่โดดเด่นทำให้เกิดปัญหาในการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นผลกระทบต่อดัชนีคุณภาพชีวิตที่จะค่อยๆลดลง จนอยู่ในระดับที่พึงพอใจเนื่องจากลดระดับความต้องการลง

สรุปได้ว่า ประชาชนที่จะมีคุณภาพชีวิตในระดับที่พอใจนั้น โดยส่วนใหญ่จะได้รับการตอบสนองความต้องการ 4 ระดับ ได้แก่ 1 ถึง 4 ตามแนวคิดของมาสโลว์ นั่นหมายความว่า ประชาชน โดยส่วนใหญ่มีความต้องการตั้งแต่ด้านร่างกาย (ขั้นพื้นฐาน) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยความต้องการผูกพันของสังคม และความต้องการการยกย่อง เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ลักษณะของคุณภาพชีวิต

ลักษณะของคุณภาพชีวิต มีเนื้อหาค่อนข้างกว้างขวางมาก แต่พอสรุปคุณภาพชีวิตของประชาชนตามแนวคิดของ OECD (1988, cited in Phiamphongsan, 2011) คุณภาพชีวิตจะครอบคลุมหลายมิติ คือ 1) คุณภาพทางด้านอนามัยและสาธารณสุข 2) พัฒนาการบุคคลโดยผ่านการศึกษา ฝึกอบรม 3) การทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน 4) เวลาว่างที่สร้างสรรค์ 5) ความสุขสมบูรณ์ทางด้านเศรษฐกิจ รวมทั้งความเสมอภาคทางเศรษฐกิจ 6) คุณภาพสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ 7) สิ่งแวดล้อมทางสังคม 8) โอกาสทางสังคมและการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกัน 9) ความมั่นคงในการดำรงชีวิต และ 10) สิทธิเสรีภาพทางการเมือง

UNESCO (1980, cited in Krutthong, 1997) ได้ใช้เกณฑ์ในการประเมินคุณภาพชีวิตไว้ 2 ด้าน คือ 1) ด้านวัตถุวิสัย (Objective) การประเมินด้านวัตถุวิสัย วัดได้ โดยอาศัยข้อมูลต่างๆ ที่เป็นรูปธรรม สามารถมองเห็นได้ นับได้ วัดค่าได้ เช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมฯ 2) ด้านจิตวิสัย (Subjective) เป็นการประเมินข้อมูลด้านจิตวิทยา ซึ่งอาจทำได้โดยการสอบถามความรู้สึก และอคติต่อประสบการณ์ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับชีวิต การรับรู้สภาพต่อการเป็นอยู่ การดำรงชีวิตรวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิต และความพึงพอใจในชีวิต

สรุป คุณภาพชีวิตคือชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาให้แก่สังคม เป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งทาง ร่างกายและจิตใจ และสามารถดำเนินชีวิตที่ชอบธรรม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ค่านิยม ของสังคมสามารถแก้ไขปัญหา ตลอดจนการแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้มาอย่างถูกต้อง

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน จะต้องประเมินได้ทั้ง สิ่งที่เป็นนามธรรมและสิ่งที่เป็นรูปธรรมเพื่อยืนยันเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตของชุมชนในการดำเนินชีวิต ภายใต้การบริหารขององค์กรส่วนท้องถิ่นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต แบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ

1) ทางด้านร่างกาย คือ บุคคลจะต้องมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ อันเป็นผลตอบสนองมาจากปัจจัยพื้นฐาน

2) ทางด้านจิตใจ คือ บุคคลจะต้องมีภาวะจิตใจที่สมบูรณ์ร่าเริง แจ่มใส ไม่วิตกกังวล มีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตตนเองครอบครัว และสังคมสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัยในชีวิต

3) ทางด้านสังคม คือ บุคคลสามารถดำรงชีวิตภายใต้บรรทัดฐาน และค่านิยมของสังคมในฐานะเป็นสมาชิกของสังคมได้อย่างปกติสุข

World Health Organization (2012) ให้คำนิยามคุณภาพชีวิต ว่าเป็นสถานะความเป็นอยู่ที่ดีของ ร่างกาย จิตใจ และสังคม การรับรู้คุณภาพชีวิตของบุคคลนั้นวัฒนธรรมและค่านิยมจะส่งผลกับเป้าหมายและความคาดหวังเกี่ยวกับมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้อง โดยคุณภาพชีวิต แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

1) ด้านร่างกาย (physical domain) คือ การรับรู้ทางสภาพด้านร่างกายของบุคคลซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์ของร่างกาย การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน กิจกรรมประจำวันของตนการรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน เป็นต้น

2) ด้านจิตใจ (psychological domain) คือ การรับรู้ทางสภาพจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกและทางลบที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความคิด การตัดสินใจและความสามารถในการเรียนรู้ของตน เป็นต้น

3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่นการรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือและ ได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย

4) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต การรับรู้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การรับรู้ว่าตนมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต เป็นต้น

การประเมินคุณภาพชีวิต

Wanchai (2009) ได้ให้แนวทางการประเมินคุณภาพชีวิตโดยอาศัยตัวบ่งชี้ที่จำแนกได้ 2 ประเภท ได้แก่ 1. ตัวบ่งชี้ด้านวัตถุวิสัย (objective indicators) เป็นข้อมูลที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ รายได้ อาชีพ การศึกษา และหน้าที่ด้านร่างกาย 2. ตัวบ่งชี้ด้านจิตวิสัย (subjective indicators) เป็นการประเมินข้อมูลด้านจิตวิทยา ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความสุขและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ซึ่งเป็นทฤษฎีที่คล้ายคลึงกันกับวิธีของเซน

Mahatanirankun et al. (1997) เป็นการประเมินคุณภาพชีวิตโดยรวมของด้านวัตถุวิสัยและจิตวิสัย ซึ่งปรับปรุงและพัฒนาจากแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก "WHOQOL-100" ในแบบประเมินที่ปรับปรุงแล้วนั้น ประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต จำนวน 26 ข้อ ซึ่งการให้คะแนนจะเป็นมาตรฐานประมาณค่ามีระดับ ซึ่งการวัดระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำเครื่องชี้วัดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น มาดัดแปลงเพื่อความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ที่ต้องการจะศึกษา

สรุปคุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพแวดล้อมของชีวิตที่สมดุลกันทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อม ตลอดจนทั้งศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และค่านิยมในสังคมที่ทำให้สมาชิกในชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาให้แก่สังคม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Silpkob (2015) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีความสุขทางกายและมีความสุขทางจิตใจ มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ ทำงานอย่างมีความสุข รักในงานที่ทำ มีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานที่ทำอยู่มีความเป็นธรรม สถานที่ทำงานมีสิ่งแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงาน

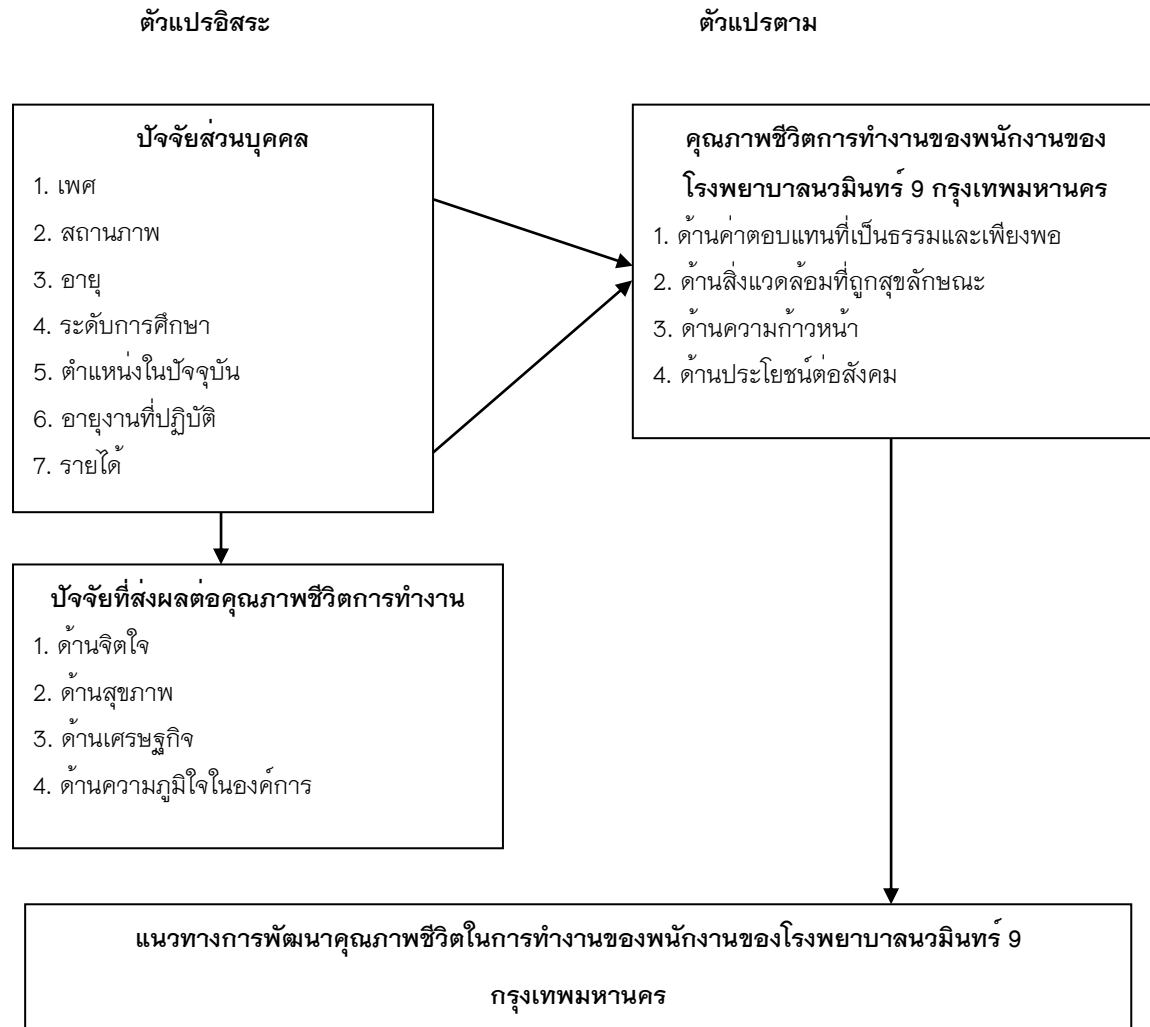
Wingrew (2016) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคน ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

Wiangkae et al. (2015) ให้คำนิยาม ของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยกล่าวว่าเป็นส่วนหนึ่ง ของคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่ (Well-being) หรือความสุขของชีวิตโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็นความพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก คือ เป้าหมายในการพัฒนาองค์กรหรือเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรพัฒนาจากด้านหนึ่ง (ไม่ดี) ไปสู่อีกด้านหนึ่ง (ดี) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีเป้าหมายหรือเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ ดังนี้ 1. การมีส่วนร่วมของลูกจ้างที่อยู่ในโรงงานและอยู่ในสำนักงาน 2. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกน้องกับหัวหน้างาน 3. การร่วมมือและประสานงานระหว่างฝ่ายแรงงานกับฝ่ายจัดการ 4. การปรับปรุงความสัมพันธ์ของคนกับเทคโนโลยี

Prakobkhong (2017) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกหรือความคิดของบุคคลที่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานของตนเองผ่านการทำงานที่มีคุณค่า งานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการที่ได้ปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนอง ทั้งด้านกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจอย่างพอเพียงและยุติธรรมมีการดำเนินชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุข และมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพต่อองค์กรต่อไป

สามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ความสามารถของบุคคลในการที่จะ สามารถตอบสนองความต้องการการทำงานต่อองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานคุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อายุงานที่ปฏิบัติ รายได้

กรอบแนวคิดวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบของการวิจัย การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานครเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และวิธีเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (Qualitative Research)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน อายุงานที่ปฏิบัติ รายได้

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความภูมิใจในองค์กร ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดการปฏิบัติงานของพนักงานของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง สุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้า และด้านประโยชน์ต่อสังคม

เกณฑ์การวิเคราะห์การประเมินค่าแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ใช้มาตรวัดแบบ 5 ระดับตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale, 1967) ดังนี้

การแปลผลวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

ระดับคะแนน 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับคะแนน 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

ระดับคะแนน 2.51 – 3.51 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ระดับคะแนน 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

ระดับคะแนน 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามและข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open – Ended question) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนแสดงความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร

เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ (Interview) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร วิจัยเชิงคุณภาพที่ได้มาจากการสัมภาษณ์แล้วรวบรวมข้อมูล มาวิเคราะห์ตีความเชิงอุปนัยและการวิเคราะห์เชิงตรรกะแล้วใช้การพรรณนาความผลของการวิเคราะห์ข้อมูลมาอธิบาย

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
การเงิน	2	0.8
เด็กอ่อน	5	2.0
ผู้ป่วยนอก สูตินารีเวชกรรม	0	0
ผู้ป่วยใน ชั้น 5	12	4.9
ผู้ป่วยใน ชั้น 7	39	15.8
ห้องผ่าตัด	0	0
พัฒนาธุรกิจ	15	6.1
ห้องจ่ายยานวมินทร์ 9 คลินิกเวชกรรม	0	0
เภสัชกรรม ชั้น 2	0	0
รังสีวิทยา	17	6.9
เวชระเบียน	1	0.4
ผู้ป่วยวิกฤต	20	8.1
ผู้ป่วยนอก อายุรกรรม	0	0
อื่น ๆ	136	55.1
รวม	247	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอื่น ๆ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 รองลงมามีตำแหน่งงานผู้ป่วยใน ชั้น 7 จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 ต่อมามีตำแหน่งงานผู้ป่วยวิกฤต จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ต่อมามีตำแหน่งงานรังสีวิทยา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ต่อมามีตำแหน่งงานพัฒนาธุรกิจ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 ต่อมามีตำแหน่งงานผู้ป่วยใน ชั้น 5 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 ต่อมามีตำแหน่งงานเด็กอ่อน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ต่อมามีตำแหน่งงานการเงิน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ต่อมามีตำแหน่งงานเวชระเบียน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 และสุดท้ายมีตำแหน่งงานผู้ป่วยนอก สูตินารีเวชกรรม ตำแหน่งห้องผ่าตัด ตำแหน่งห้องจ่ายยา นวมินทร์ 9 คลินิกเวชกรรม ตำแหน่งงานเภสัชกรรม ชั้น 2 และตำแหน่งงานผู้ป่วยนอก อายุรกรรม ไม่มีผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งหมด 247 คน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านสุขภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความภูมิใจในองค์กร ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโรงพยาบาลนวมินทร์ 9	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านจิตใจ	4.48	0.47	มาก	4
2. ด้านสุขภาพ	4.63	0.43	มากที่สุด	2
3. ด้านเศรษฐกิจ	4.50	0.47	มาก	3
4. ด้านความภูมิใจในองค์กร	4.74	0.40	มากที่สุด	1
รวม	4.58	0.44	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร จำนวน 247 คน จำแนกค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.74$, S.D. = 0.40) รองลงมาด้านสุขภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.43) รองลงมา ด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.47) และลำดับสุดท้าย ด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.47)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร มีผลดังนี้

คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลนวมินทร์ 9	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านคาตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	4.54	0.44	มากที่สุด	3
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเมิด	4.69	0.44	มากที่สุด	2
3. ด้านความก้าวหน้า	4.45	0.47	มาก	4
4. ด้านประโยชน์ต่อสังคม	4.85	0.35	มากที่สุด	1
รวม	4.63	0.42	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลนวนินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร จำแนกค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพนักงานที่พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.63, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.85, S.D. = 0.35) รองลงมา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.69, S.D. = 0.44) รองลงมา ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =5.54, S.D. = 0.44) และ ลำดับสุดท้ายด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =5.54, S.D. = 0.44)

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพนักงานของโรงพยาบาลนวนินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพนักงานของโรงพยาบาลนวนินทร์ 9 ได้แก่ 1) ส่งเสริมสุขภาพของพนักงานโรงพยาบาลนวนินทร์ 9 มีการส่งเสริมสุขภาพให้เจ้าหน้าที่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง พื้นที่ที่ทำงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกลักษณะ มีการระบายอากาศที่ดี มีความสะดวกสบาย มีการจัดการขยะมูลฝอยที่ดี มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกายให้พนักงานของโรงพยาบาลนวนินทร์ 9 2) การกำหนดหลักเกณฑ์การทำงาน การประเมินผลที่ชัดเจน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในด้านการอบรม การพัฒนาทักษะในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานสำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดีมีความรู้ความสามารถเพียงพอ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน สอดคล้องกับ Reamrimmadun and Kumsri (2018) ได้กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพ สถานประกอบกิจการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการวางแผนเพื่อกระตุ้นให้แรงงานได้ตระหนักถึงการดูแลสุขภาพของตนเองและมีการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกาย กิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการดูแลสุขภาพเพื่อให้แรงงานมีกำลังใจในการดูแลสุขภาพมากยิ่งขึ้น ยังสอดคล้องกับ Praphudtham (2020) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุและสถานะ การดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันมีการตอบสนองต่อปัจจัยเชิงจิตเป็นอย่างมาก ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความต้องการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงการได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าที่เหมาะสมกับผลงาน สำหรับปัจจัยด้านจรรยาบรรณหรือปัจจัยสุชนาмайที่ลดความไม่พึงพอใจในการทำงานคือการมีนโยบายและการบริหารที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงานหลักและความจำเป็นของหน่วยงานตลอดจนการจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงานอย่างครบถ้วน

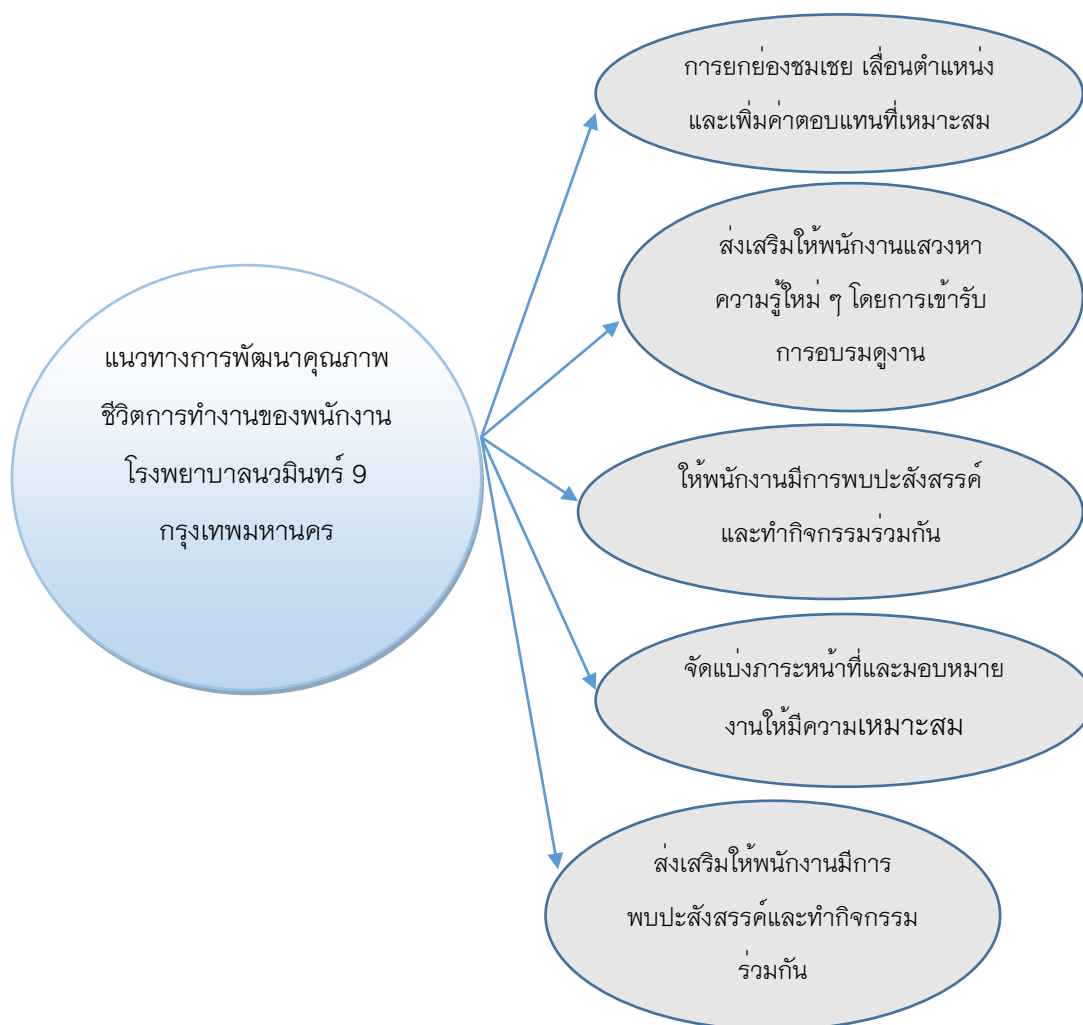
จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลนวนินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

โดยภาพรวมมีหลายด้าน เช่น ด้านจิตใจ จิตใจมีผลต่อการทำงาน จิตใจจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ทำให้การทำงานเกิดผลดี จิตใจที่ดีจะช่วยกระตุ้นความคิด เกิดการเรียนรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ทำให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพเกิดผลดีต่อองค์การ ด้านเศรษฐกิจ เศรษฐกิจที่ดีจะช่วยให้มีรายได้ที่มั่นคงและได้รับค่าครองชีพที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ Intanai and Phumongkolsuriya (2022) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราวองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอมือง จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ข้าราชการที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยังสอดคล้องกับ Sae-Chua (2010) ได้กล่าวไว้ว่าบุคลากรมีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระและมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้ลาพักผ่อนติดต่อกัน การได้รับค่าชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่การจ่ายค่าตอบแทน ความมั่นคงในงานมีค่าตอบแทนที่ดี

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของของพนักงานของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) การส่งเสริมการทำงานภายในองค์การ ควรมีการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายควรมีการตัดสินใจร่วมกันในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม สอดคล้องกับ Phra Sittichai Visuddho (Wanpol) (2018) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 มีดังนี้คือ 1) ควรมีการยกย่องชมเชย เลื่อนตำแหน่ง และเพิ่มค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน 2) ควรส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาความรู้ใหม่ๆ โดยการเข้ารับการอบรม ดูงาน เพื่อที่จะนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ควรสร้างบรรยากาศการทำงาน โดยการจัดสถานที่ให้มีความสะดวกและเรียบร้อย พร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน 4) ควรส่งเสริมให้พนักงานมีการพบปะสังสรรค์และทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อทำให้เกิดความสามัคคีในองค์กร อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ประสิทธิภาพต่อไป และ 5) ควรมีการจัดแบ่งภาระหน้าที่และมอบหมายงานให้มีความเหมาะสม เพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ยังสอดคล้องกับ Wongthong (2015) ได้กล่าวไว้ว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ การเพิ่มวงเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตรให้แก่บุคลากร การปรับปรุงระบบการรักษาความปลอดภัย การนำแนวทางการปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ในการทำงาน การแนะนำแนวการทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การสร้างจิตสำนึกสาธารณะ การจัดสรรงานตามภาระงานให้ตรงตามตำแหน่งอย่างชัดเจนเป็นระบบไม่ซับซ้อนและข้ามสายงาน และการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและการสร้างภาพลักษณ์องค์การอย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร สามารถสังเคราะห์ออกมาในรูปแบบของผังมโนทัศน์ (Conceptual Diagram) ดังนี้



ภาพที่ 2 แนวทางคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของโรงพยาบาลนวมินทร์ 9 กรุงเทพมหานคร

สรุป

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคงทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัด

กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรและการช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรมีการยกย่องชมเชย เลื่อนตำแหน่ง และเพิ่มค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน
2. ควรส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาความรู้ใหม่ๆ โดยการเข้ารับการอบรม ดูงาน เพื่อที่จะนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ควรสร้างบรรยากาศการทำงาน โดยการจัดสถานที่ให้มีความสะดวกและเรียบร้อย พร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงานโรงพยาบาล
4. ควรส่งเสริมให้พนักงานมีการพบปะสังสรรค์และทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อทำให้เกิดความสามัคคีในองค์กร อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป
5. ควรมีการจัดแบ่งภาระหน้าที่และมอบหมายงานให้มีความเหมาะสม เพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานส่วนตัวและครอบครัว

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. อาจต้องศึกษารายละเอียดในเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป
2. ควรจะศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ นอกเหนือจากตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เช่น ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร จิตสำนึก และทัศนคติที่มีต่อองค์กร
3. ควรใช้เครื่องมือในการศึกษาที่มีความหลากหลายและกว้างขวางขึ้น นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ประกอบกับข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามซึ่งจะส่งผลทำให้การศึกษาเกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

References

- Intanai, S., & Phumongkolsuriya, K. (2022). Factors affecting the quality of working life of civil servants and temporary employees in Nong Bua subdistrict administrative organization, Mueang district, Nong Bua Lamphu province. *Journal of Buddhamagga*, 7(2), 143–157. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/bdm/article/view/263798>
- Keayen, C. (2011). *Quality of life of residents in the National Housing Authority communities in Bangkok: A case study of the Thung Song Hong Community Housing Project, rental flat buildings*[Master's thesis, National Institute of Development Administration].
- Krutthong, R. (1997). *Population and quality of life development*. Faculty of Humanities and Social Sciences, Suan Dusit Rajabhat Institute.
- Labor Welfare Division. (2004). Quality of Work Life. *Workers Booklets*, 11(4), 17–22.
- Likert, R. (1967). *The method of constructing and attitude scale in attitude theory and measurement*. Wiley & Son.
- Mahatanirankul, S. et al. (1997). *Comparison of the World Health Organization's Quality of Life Measurement (100 indicators) and 26 indicators*. Suan Prung Hospital, Chiang Mai Province.
- Meechutrap, S. (1996). *Nursing administration* (3rd ed.). Boonsiri Printing.
- Phiamphongsan, P. (2011). *New paths for development: Methodology for studying Thai society* (3rd ed.). Faculty of Economics, Chulalongkorn University.
- Phra Sittichai Visuddho (Wanpol). (2018). *Factors affecting working life quality of personnel in Khao Khitchakut district municipality, Chanthaburi province*[Master's thesis, Mahachulalongkornrajavidyalaya University].
- Praduaphong, K. (2013). *Quality of working life of employees of sub-district administrative organizations in Kanthararom District, Socket Province*[Independent study, Masters of Public Administration, Khon Kaen University].
- Prakobkhong, T. (2017). *Quality of working life, organizational commitment and good citizenship behavior of personnel of Prince Royal's College, Chiang Mai Province*[Independent study, Masters of Business Administration, Chiang Mai Rajabhat University].
- Praphudtham, N. (2020). Motivation factor affecting the efficiency of the Office of the President of the Kasetsart University's officers' performance. *Srinakharinwirot Business Journal*, 10(2), 58–80. <https://so17.tci-thaijo.org/index.php/BASSBJ/issue/view/95>

- Reamrimmadun, Y., & Kumsri, S. (2018). Factors related to health promotion behavior by foreign workers in Chachoengsao Province. *Journal of Health Science and Wellness*, 21(42), 79–91. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/HCUJOURNAL/article/view/146731>
- Sae-Chua, S. (2010). *Work happiness of creative class: a case study of creative industries in media and functional creations groups*[Master's thesis, National Institute of Development Administration].
- Satyakanchan, P. (2007). *Quality of working life of municipal employees. Case study: Subdistrict municipalities in Mueang District, Kanchanaburi Province*[Master's thesis, Khon Kaen University].
- Silpkob, R. (2015). *The relationship between quality of working life and organizational commitment of personnel at Thammasat University Hospital*[Master's thesis, Rajabhat University of Rajabhat Rajanagarindra under Royal Patronage, Pathum Thani].
- Sirikun, T. (1999). *Quality of working life and organizational commitment: A case study of the Asset Management Corporation, a financial institution*[Master's thesis, Kasetsart University].
- Toraksa, S. (2017). *Application of management principles for continuous and sustainable work development* (4th ed.). Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University.
- Waingkae, W., Suksen, A., Khetjoi, S., Phrathawee Apayo., Moonma, A., & Sopajorn, W. (2017). Quality of working life of personnel of Mahamakut Buddhist University Isan Campus Mueang District, Khonkaen Province. *Dhammathas Academic Journal*, 17(3), 111–120.
- Wanchai, T. (2009). *Quality of life of students at Rajamangala University of Technology Tawan-ok, Bang Phra Campus* (Research report). Rajamangala University of Technology Tawan-ok.
- Wingrew, P. (2016). *Quality of work life and organizational commitment among officers working for department of probation in Samut Prakan province*[Master's thesis, Burapha University].
- Wongthong, W. (2015). Guidelines for the developing of the quality of supporting staff's work life for Silpakorn University. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 2(2), 90–105. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMSNPRU/article/view/154915>
- World Health Organization (WHO). (2012). *The World Health Organization Quality of Life (WHOQOL)*. <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-HIS-HSI-Rev.2012.03>