

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี

Quality of Work Life of Personnel at Ubon Ratchathani Cancer Hospital

จินตนา นาควิเชียร*

สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี จ.อุบลราชธานี 34000

E-mail: maedoji@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 205 คนโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan โดยเลือกสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบไม่เป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.31$) ซึ่งเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ($\bar{x}=3.38$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\bar{x}=3.35$) ส่วนคุณภาพชีวิตที่น้อยที่สุดคือด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{x}=3.22$) ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร พบว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากรต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี

Abstract

This study aims to investigate and compare the quality of work life of personnel of Ubon Ratchathani Cancer Hospital. The sample size (n=205) was determined using Krejcie and Morgan's table of sample size, selected by disproportionate stratified random sampling. Data were collected by using questionnaire with a .96 reliability index. Statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and F test.

The result showed the hospital staffs had the quality of work life in all aspects as a moderate level ($\bar{x}=3.31$). When the quality of life was arranged in descending order, it was found that the highest quality of work life was an opportunity for staffs to develop their knowledge and skills ($\bar{x}=3.38$) and then hygienic and safe working environment ($\bar{x}=3.35$). The lowest quality of work life was fair and adequate income ($\bar{x}=3.22$). The comparative analysis on the average quality of work life at Ubon Ratchathani Cancer Hospital, classified by the duration of working times, educational backgrounds and types of staff, it was found that overall quality of work life of the staffs with different job types, educational backgrounds and types were significant difference.

Keywords: The Quality of Work Life, Ubon Ratchathani Cancer Hospital

บทนำ

องค์การที่เจริญเติบโต ในปัจจุบันจะสามารถสร้างความได้เปรียบโดยอาศัยคน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และหายาก ตลอดจนเป็นทรัพยากรที่มีระเบียบและยากที่จะเลียนแบบได้ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดำเนินการอย่างเหมาะสมและเป็นระบบเท่านั้น ที่มีส่วนสำคัญในการผูกใจและอํารงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรนานที่สุด การดำเนินการที่เป็นระบบที่กล่าวถึงนี้ อาทิเช่น (1) การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมที่อยู่ในรูปค่าจ้างหรือเงินเดือนและค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น เช่น เงินโบนัส เงินรางวัล (2) การให้ประโยชน์และสวัสดิการที่ถือถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะผูกใจพนักงานเอาไว้ได้ เนื่องจากสวัสดิการ คือผลประโยชน์ที่องค์กรจัดหาให้กับพนักงาน สวัสดิการบางอย่างอาจเป็นข้อกำหนดทางกฎหมายที่องค์กรจะต้องจัดทำให้พนักงาน แต่บางอย่างก็เป็นสิ่งที่องค์กรจัดทำให้เองเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับพนักงาน เช่น เงินสะสม เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร การประกันสุขภาพ การให้การศึกษาการพักผ่อนหย่อนใจ การเลี้ยงดูเด็กอ่อน (3) การฝึกอบรมและพัฒนาเป็นกระบวนการส่งเสริมบุคลากรที่ทำงานอยู่แล้วให้ได้เพิ่มพูนความรู้ความชำนาญเพื่อให้อุบัติปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (4) สุขภาพอนามัยและความปลอดภัย คือ ความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจตลอดจนสภาพการณ์ที่ปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้ประสบอันตราย เพื่อการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งหมดที่กล่าวมานี้ย่อมมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของ (ธัญญา ผลอนันต์ 2547: 74) ได้กล่าวไว้ว่า ความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงาน มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ

ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 มาตรา 34 บัญญัติว่าการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมาตรา 13 (8) บัญญัติว่าให้ส่งเสริมประสานงาน เผยแพร่ให้คำปรึกษาแนะนำและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

สำหรับทรัพยากรบุคคลภาครัฐ โดยที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554-2556 เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ตอบสนองต่อบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมือง และการบริหารราชการ และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้ระบบราชการมีความเข้มแข็ง ข้าราชการมีภูมิคุ้มกันที่ดีเพียงพอที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารราชการของโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี กรมการแพทย์ บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน บุคลากรนับว่ามีความสำคัญอย่างมากในการจะดำเนินการให้สำเร็จตามนโยบายที่วางไว้

จากความสำคัญและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ต่อปัจจัยในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตความมั่นคง เนื่องจากปัจจัยทั้งสี่ด้านที่กล่าวถึงนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและจะส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของปฏิบัติงาน เพื่อจะนำผลวิจัยในครั้งนี้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็ง อุบลราชธานีให้สูงขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความรักผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ
พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลมะเร็ง
อุบลราชธานี ปีงบประมาณ 2555 จำนวน 440 คน (ฝ่าย
ทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี, 2555)

กลุ่มตัวอย่าง จากการเปรียบเทียบจากตาราง
สำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (ทองใบ สุดชาติ
2551: 129) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 440 คน
โดยเลือกสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบไม่เป็นสัดส่วน
(Disproportionate Stratified Sampling)

ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี
ต่อปัจจัยในด้านความสำเร็จในงานด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้คือ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
3. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา

ความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต

ความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัย
ได้พัฒนาขึ้นโดยผ่านความเห็นชอบและการตรวจสอบ
แก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10
ท่าน และผ่านการทดลองใช้เครื่องมือ ซึ่งได้ค่าความ
เชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย เท่ากับ .96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม
โดยตรงกับบุคลากร เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ที่สุด
คืน จำนวน 205 ฉบับ (คิดเป็นร้อยละ 46.5)

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ประกอบด้วย ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการ
ทดสอบค่า F

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ใน
ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ได้รับความสำคัญอยู่ใน
อันดับสุดท้ายจากตัวแปรที่ศึกษา โดยให้ความสำคัญใน
ประเด็น เรื่องได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ
ผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงและคล้ายคลึง
กัน ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตใน
การปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลมะเร็ง
อุบลราชธานี ให้ความสำคัญถึงการกำหนดกฎ ระเบียบ
การบริหารงานในระบบราชการและผู้ปฏิบัติงานในองค์กร
ย่อมมีความหวังว่าเมื่อทำงานมีความอยู่ดีกินดี และได้รับ
ประโยชน์ตอบแทนพอสมควรเรื่องปัจจัยพื้นฐานของการ
ดำเนินชีวิตค้ำรักษาพยาบาล การพักผ่อน การเลี้ยงดูบุตร
การตรวจสุขภาพประจำปี การประกันชีวิต ซึ่งสอดคล้อง
กับความหมายของ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2551:
589) กล่าวไว้ว่า กำหนดการคุ้มครองแรงงานในเรื่องต่างๆใน
ส่วนที่เกี่ยวกับสวัสดิการที่ประกาศของกระทรวงมหาดไทย
ได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้สวัสดิการเพื่อสุขภาพของ
ลูกจ้าง

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยได้รับความสำคัญอยู่
ในระดับสอง ให้ความสำคัญในประเด็นเรื่องสภาพการณ์
โดยรวมมีความปลอดภัยในการทำงานสูงที่สุด และ
ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า บุคลากรทุกระดับใน
โรงพยาบาลมีความรู้และการป้องกันอันตรายจากการ
ทำงานจึงรู้สึกถึงความปลอดภัยในการทำงานสูงที่สุด ซึ่ง
สอดคล้องกับความหมายของจิตตากรณ จิตรีเชื้อ (2548:
76) เกี่ยวกับการจัดการทางสุขภาพและความปลอดภัย
จากการทำงานมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสุขภาพของ
บุคลากรให้มีสุขภาพดี ลดความเจ็บป่วยที่เกิดจากการ
ปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ
และปราศจากโรคจะสามารถให้การดูแลผู้ป่วยได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

3. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งได้รับความสำคัญจากบุคลากรอยู่ในลำดับที่หนึ่ง โดยให้ความสำคัญในประเด็นด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขปัญหามันในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต ผลการวิจัยดังกล่าวจึงสอดคล้องกับการศึกษาของ วรุณี แก้วทองใหญ่ (2550: ง) ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด ผลการศึกษาพบว่า อายุและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนเพศที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยได้รับความสำคัญให้อยู่ในลำดับสาม มีประเด็นที่ให้ความสำคัญสูงสุด คือ งานที่รับผิดชอบเอื้ออำนวยต่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานเพื่อไปสู่งานที่สูงขึ้นในด้านความรับผิดชอบ เกียรติยศ เป็นการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีและสามารถที่จะดำรงตำแหน่งสูงขึ้นและสร้างแรงจูงใจให้คนมีความอดุสาหะ พยายามทำงานและพอใจในองค์กร ผลการวิจัยดังกล่าวจึงสอดคล้องกับคำนิยามของ สมัย รื่นสุข (2524: 63) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ปรารถนาของทุกคนในองค์กร และเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

5. จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร สามารถอธิบายผลในประเด็นที่สำคัญ คือ

5.1 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานต่อองค์กร ด้าน

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดีแตกต่างกัน ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย และด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า โดยภาพรวมระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ แตกต่างจากบุคลากรที่มีระยะเวลาการในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-2 ปี มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน สูงกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปี ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 และมากกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี แตกต่างจากบุคลากรที่มีระยะเวลาการในการปฏิบัติงาน 2-5 ปี โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน สูงกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี และ 2-5 ปี ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยและด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานไม่พบรายคู่ใดแตกต่างกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง (2551: ง) ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัยพบว่าลูกจ้างชั่วคราวรายปีมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางพิจารณาแต่ละด้านพบว่าคุณภาพชีวิตด้านสภาพงานจะอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถ ส่วนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ของลูกจ้างชั่วคราวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสิทธิของลูกจ้าง รองลงมา คือ ด้านความผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ เพื่อให้เขาเหล่านี้ได้ทำงานในองค์กรได้อย่างยาวนานร่วมยึดหยัดที่จะพัฒนามหาวิทยาลัยรามคำแหงให้เจริญก้าวหน้าต่อไปพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตต่อองค์การแตกต่างกัน สอดคล้องกับการอธิบายของ สุจิตรา ธนานันท์ (2537: 204) ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงของกาลเวลาเป็นสาเหตุหนึ่งอาจทำลายขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ ด้วยเหตุนี้จึงควรมีการเตรียมวางแผนงานอย่างรอบคอบในด้านนโยบายและชี้แจงให้ทราบโดยทั่วกัน ซึ่งจะช่วยแก้ไขความหวาดหวั่นในความไม่มั่นคงลงได้บ้าง

5.2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานต่อองค์การด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยแตกต่างกัน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าโดยภาพรวมบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย แตกต่างจากผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของ วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ และคณะ (2552: ง) ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า เงินเดือน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจาก อายุระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระจอมเกล้าเป็นสิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้แต่ระดับการศึกษาสามารถพัฒนาได้

5.3 บุคลากรที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานต่อองค์การด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่าประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ประเภทบุคลากรลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี แตกต่างจากประเภทบุคลากรข้าราชการ พนักงานราชการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี แตกต่างจากประเภทบุคลากรลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี แตกต่างจากประเภทบุคลากรลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ข้าราชการ และพนักงานราชการ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ประเภทบุคลากรตำแหน่งลูกจ้างประจำมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี แตกต่างจากประเภทบุคลากรตำแหน่งข้าราชการ และลูกจ้างชั่วคราวมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี แตกต่างจากประเภทบุคลากรตำแหน่งลูกจ้างประจำ โดยที่ผู้ปฏิบัติงานประเภทบุคลากรตำแหน่งลูกจ้างประจำมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงกว่าตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ และข้าราชการ ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยไม่พบรายคู่ใดแตกต่างกัน และในภาพรวม โดยบุคลากรที่มีผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของลัดดา วัลย์ สกฤษ (2550: ง) ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิต

การทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยาน กรุงเทพฯ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้าน การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลางผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า อายุและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่าด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ให้ความสำคัญในประเด็นเรื่องค่าตอบแทน เช่น อัตราค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง ที่พักรวมทั้งค่าสวัสดิการต่าง ๆ ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าค่าตอบแทนควรมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในสภาพปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน เพื่อเป็นแรงจูงใจเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ให้ทำงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ให้ความสำคัญในประเด็นเรื่องสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าบุคลากรทางการแพทย์ลักษณะงานต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ต้องเตรียมความพร้อมและเตรียมตัวตลอดเวลา ร่างกายต้องตื่นตัว พร้อมรับทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีผลทำให้เกิดความเครียด ดังนั้น

โรงพยาบาลฯ ควรพิจารณา กีฬาสันทนาการ และจัดหาคอมพิวเตอร์ที่สามารถเชื่อมต่อ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่อให้บุคลากรรับรู้ข่าวสาร และความบันเทิง สิ่งเหล่านี้จะช่วยผ่อนคลายสุขภาพกายและใจให้ดีขึ้นในช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานได้และควรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันวงจรปิดบริเวณที่จอดรถทุกจุด ไฟฟ้าที่สว่างกว่าเดิม บริเวณทางเดินกลับหอพักพยาบาล ยามรักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง

3. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ให้ความสำคัญในประเด็นมีการปฏิบัติงานเฉพาะทางได้รับความสำคัญสูงสุด ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าบุคลากรอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสายงาน ทำให้เกิดทักษะ และความชำนาญทันกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ แต่ควรจัดทำแผนการพัฒนาบุคคลประจำปีให้ครอบคลุมทุกสายงานเพื่อให้บุคลากรทุกระดับทุกตำแหน่ง จะได้มีความพร้อมในการขึ้นรับตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้นและต้องเผยแพร่ให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทุกระดับทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและยึดถือเป็นหลักในการพัฒนาความรู้เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญในประเด็นเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของบุคลากรอยู่เสมอ ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าบุคลากรเกิดความพึงพอใจและเชื่อมั่นในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานที่ทำ และส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีแต่โรงพยาบาลฯต้องแจ้งนโยบายด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรให้ทราบ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการปฏิบัติงานของตนเป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องแล้ว

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดปัจจัยจูงใจในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร

2. ควรศึกษาเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและยึดถือเป็นหลักในการพัฒนาความรู้เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรศึกษาความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ด้านความปลอดภัยจากการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร

กิตติกรรมประกาศ

ผู้ศึกษาใคร่ขอกราบขอบพระคุณ ดร.สุภาวดี ขุนทองจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้การเขียนรายงานค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

จิตตากรณี จิตรีเชื้อ. การดูแลสุขภาพบุคลากรโรงพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 1. เชียงใหม่: โครงการตำรา คณะพยาบาลศาสตร์, 2548.

ทองใบ สุดซารี. การวิจัยธุรกิจ: ปฏิบัติการวิจัยนอกเหนือตำรา. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี: บริษัทยงสวัสดิ์อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด, 2551.

ธัญญา ผลอนันต์. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บริษัทอินโนกราฟ พี ก ส จำกัด, 2547.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. องค์การและการจัดการงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 13. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2551.

ลัดดาวินัย สกุศลสุข. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2550.

วงเดือน เลหาพัฒนภิญโญ, พัทธมน สุริโย, เกล็ดดาว ลิ้มปีติลป์ และพัชรา ยิ้มศรवल. รายงานวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี. เพชรบุรี: โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี, 2552.

วรวุฒิ แก้วทองใหญ่. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.

สมัย รื่นสุข. การบริหารงานบุคคลเชิงปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บัณฑิตไทย, 2524.

สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ. คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปีกรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยรามคำแหงสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ. รายงานการศึกษาวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง, 2551.

สุจิตรา ธนานันท์. เอกสารประกอบการสอนวิชา รศ. 620 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฉบับที่ 3. โครงการเอกสารและตำราคณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2537.