

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างต่างกัน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน จากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 คน ผู้ศึกษาได้สรุป อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการศึกษา
- 5.2 การอภิปรายผลการศึกษา
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 82.5 มีอายุระหว่าง 25-24 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 มีสถานภาพโสด จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 50 จบการศึกษาระดับสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 65 ได้รับเงินเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 -14 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 เป็นตำแหน่งพยาบาล จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 และส่วนใหญ่เป็นสายวิชาชีพ จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 64.2

5.1.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิจัยระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.45$) เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่าการยอมรับอยู่ในระดับมาก และข้อที่เหลือน้อยระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย ดังนี้ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ เสถียรภาพการทำงาน การปกครองตนเอง และค่าจ้างและประโยชน์ที่ได้รับ หากแยกเป็นรายข้อ มีดังนี้

5.1.2.1 ระดับคุณภาพชีวิตด้านค่าจ้างและประโยชน์ที่ได้รับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ รองลงมาคือ อัตราเงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับมีความเหมาะสม

ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น และค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

5.1.2.2 ระดับคุณภาพชีวิตด้านเสถียรภาพของการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ รู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน รองลงมาคือ ปัจจุบันปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและได้ใช้ทักษะที่มีอยู่ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ หน่วยงานมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

5.1.2.3 ระดับคุณภาพชีวิตด้านการปกครองตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ หน่วยงานได้กำหนดเวลาการทำงานในแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวหรือชีวิตครอบครัว ภาระงานไม่มีผลทำให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพ และทางด้านจิตใจ เช่น ความเครียด วิตกกังวล และมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ หรือทำกิจกรรมตามที่ท่านต้องการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5.1.2.4 ระดับคุณภาพชีวิตด้านการยอมรับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานสายอื่นได้อย่างราบรื่น รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี และเอื้อต่อการเป็นมิตร เพื่อนร่วมงานให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นในการทำงาน และได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ระดับปานกลาง

5.1.2.5 ระดับคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการ ปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียสละและมีความรับผิดชอบร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ และเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน หน่วยงานมีการพิจารณาที่ให้เป็นธรรมกับทุกฝ่าย

5.1.2.6 ระดับคุณภาพชีวิตด้านความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ หน่วยงานให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยของพนักงานและเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิและเสียงในสถานที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงานที่โรงพยาบาลวางไว้มีความเหมาะสม รองลงมาคือ หน่วยงานมีการตรวจสอบซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานเสมอ มีความรู้สึกเชื่อมั่นในระบบสำรองไฟฉุกเฉินเมื่อเกิดไฟฟ้าขัดข้องของหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่

5.1.3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ มีดังนี้

5.1.3.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ระหว่างเพศชาย และเพศหญิง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig = 0.27, $P > 0.05$)

5.1.3.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ระหว่างอายุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig = 0.35, $P > 0.05$)

5.1.3.3 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ระหว่างสถานภาพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig = 0.52, $P > 0.05$)

5.1.3.4 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ระหว่างระดับการศึกษาสูงสุด ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig = 0.54, $P > 0.05$)

5.1.3.5 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ระหว่างเงินเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig = 0.02, $P > 0.05$)

5.1.3.6 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig = 0.00, $P > 0.05$)

5.1.3.7 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ระหว่างตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig = 0.02, $P > 0.05$)

5.1.3.8 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ระหว่างสายวิชาชีพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig = 0.63, $P > 0.05$)

5.1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

จากตารางผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ มี 1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ คือ เงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถเขียนสมการทำนายในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\text{คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ} = 3.096 (\text{ค่าคงที่}) + 0.085^{**} (\text{เงินเดือน})$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน = คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ = 0.258^{**} (เงินเดือน)

5.2 การอภิปรายผลการศึกษา

5.2.1 การทดสอบสมมติฐาน

5.2.1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานยังไม่ดีมากเท่าที่ควร เนื่องจากอำเภอกันทรลักษ์เป็นอำเภอใหญ่ มีประชากรจำนวนมาก

มีการะงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งได้รับค่าจ้างหรือสวัสดิการเท่ากับโรงพยาบาลอื่น ๆ ที่มีขนาดเล็กกว่า ผู้มารับบริการน้อยกว่าแต่ได้ค่าจ้างเท่ากัน สอดคล้องกับการศึกษาของ สุเนตรนาม โครศรี (2553) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และตัม บุนรอด (2554) ที่ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง วาริณี โพธิราช (2558) ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกษร อำเภอกษร จังหวัดพัทลุง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และได้สอดคล้องกับ เพ็ญใจ โพธิ์เงิน (2559) ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งด้านสุขภาพกาย จิตใจและสิ่งแวดล้อม พรรณี วัตราศเรษฐ์ (2561) ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเพียว กิ่งทอง (2562) ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2.1.2 ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน เพราะบุคคลย่อมมีความเหมือนกัน และได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันตามกฎหมาย โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งความแตกต่างใด ๆ ในเรื่องของ เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา สามารถปฏิบัติงานได้เสมอภาคเท่าเทียมกัน ลักษณะการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์เป็นการทำงานที่คล้ายคลึงกันโดยมีจุดหมายหลักคือการช่วยเหลือผู้ป่วย ไม่ว่าจะเพศหญิงหรือชายก็มีการทำงานที่คล้ายคลึงกันในแต่ละแผนก และเป็นไปตามนโยบายโรงพยาบาลต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีความรักความสามัคคีในหน่วยงานจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเนตร นามโครศรี (2553); สมเกียรติยศ วรเดช (2558); รัตนารณ บัญมี (2558); ดนุทัศน์ ดันดี (2561); พรรณี วัตราศเรษฐ์ (2561) ที่ระบุว่าเพศที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.1.3 ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการทำงานในแผนกนั้น ๆ มีลักษณะที่คล้ายกัน ไม่ว่าจะอายุเท่าไรก็ทำงานเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติยศ วรเดช (2558); รัตนารณ บัญมี (2558); วรเทพ เวียงแก (2560); วิภา หวันแหละ (2558); สุเนตร นามโครศรี (2553); พรรณี วัตราศเรษฐ์ (2561) ที่ระบุว่าอายุที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.1.4 ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจาโรงพยาบาลมีที่พักอาศัยให้กับบุคลากรที่มีสถานภาพโสดและมีครอบครัว ทำให้บุคลากรที่มีครอบครัวก็สามารถใช้เวลาอยู่กับครอบครัวได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติยศ วรเดช (2558); รัตนารณ บัญมี (2558); วรเทพ เวียงแก (2560); พรรณี วัตราศเรษฐ์ (2561) ที่ระบุว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.1.5 ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน คือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ตามสาขาที่สำเร็จการศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่ทำงานตรงสายงานที่สำเร็จการศึกษามา จึงทำให้เกิดความเข้าใจในงานนั้นๆ และไม่เป็นปัญหามากในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเนตร นามโคตรศรี (2553); สมเกียรติยศ วรเดช (2558); วรเทพ เวียงแก (2560); พรรณี วัตรเศรษฐ์ (2561) ที่ระบุว่าระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.1.6 ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากผู้ที่ได้รับเงินเดือนมากกว่าจะมีสภาพคล่องทางการเงินได้ดีมากกว่าผู้ที่ได้เงินเดือนน้อยกว่า เพราะผู้ที่เงินมากกว่ามีทางเลือกในการใช้สินค้า/บริการที่มีคุณภาพได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวดี ตั้งมั่น (2555); วิภา หวันแหละ (2558); วรเทพ เวียงแก (2560); ดนุทัตน์ ตันดี (2561); พเยาว์ กิ่งทอง (2562) ที่กล่าวว่าเงินเดือนที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.1.7 ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่มากกว่ามีความคุ้นชินและสามารถปรับตัวให้กับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้มากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่าได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดนุทัตน์ ตันดี (2561) บุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือตอนบน ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.1.8 ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน กล่าวคือ ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากการทำงานในแต่ละตำแหน่งนั้นมีความกดดันไม่เหมือนกัน อย่างเช่น ตำแหน่งแพทย์มีความกดดันค่อนข้างสูงเนื่องจากปฏิบัติงานเกี่ยวกับชีวิตคน หรือพนักงานซักผ้ามีความกดดันที่น้อยกว่า เพราะทำงานกับเครื่องจักร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติยศ วรเดช (2558) ที่บอกว่าตำแหน่งที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.1.9 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ ที่มีสายวิชาชีพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน คือ ไม่ว่าจะเป็นสายวิชาชีพหรือไม่ใช่สายวิชาชีพนั้น มีการทำงานที่แตกต่างกันในแต่ละหน้าที่ ซึ่งแต่ละหน้าที่ก็มีการทำงานที่แตกต่างกัน มีความกดดันในการการทำงานเหมือนกัน เพราะฉะนั้นไม่ว่าจะเป็นสายวิชาชีพหรือไม่ใช่สายวิชาชีพสามารถมีความสุขกับการทำงานได้หรือไม่มีความสุขกับการทำงานได้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา หวันแหละ (2558) ที่กล่าวว่าสายงานที่ปฏิบัติต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ตัวแปรต้นที่ส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ มี 1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ คือ เงินเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติยศ วรเดช (2558) พบว่ารายได้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุง ดังนี้

5.3.1 ด้านค่าจ้างและผลประโยชน์

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์มีความพึงพอใจในความเหมาะสมของค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเงินเดือนถือเป็นตัวแปรหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เมื่อบุคลากรรับรู้ถึงความไม่สมดุลกันระหว่างปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบกับผลตอบแทนที่ได้รับนั้นย่อมเกิดความรู้สึกอัดอั้นตันใจจนเกิดเป็นความไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจในงานมากขึ้น ผู้บริหารควรพิจารณาจัดสรรปริมาณงานให้เหมาะสมกับปริมาณผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับ ตลอดจนควรหาช่องทางเพิ่มรายได้และสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรที่มีรายได้ต่ำเพื่อให้สามารถครองชีพได้อย่างสมศักดิ์ศรีความเป็นบุคลากรโรงพยาบาล อาจจะใช้การจัดกิจกรรมหารายได้เสริม เช่น การเปิดพื้นที่โรงพยาบาลเป็นตลาดซื้อขายสินค้ามือสองหรือสินค้าที่บุคลากรผลิตได้เอง การส่งเสริมการฝึกอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้และลดรายจ่าย การแข่งขันการผลิตและจำหน่ายสินค้าระหว่างแผนก เป็นต้น

5.3.2 ด้านเสถียรภาพของการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์มีความพึงพอใจในเสถียรภาพของการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานนั้นอาจจะเป็นไปได้ช้า เพราะเป็นการปฏิบัติตามกฎระเบียบของการเลื่อนขั้นข้าราชการ จะมีเวลาและผลงานวิชาการเป็นตัวกำหนดในการเลื่อนตำแหน่งต่อ ๆ ไป ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น เมื่อถึงเวลาที่บุคลากรต้องทำผลงานวิชาการในการเลื่อนขั้น ผู้บริหารควรสนับสนุน โดยการจัดให้มีฝ่ายวิชาการที่สามารถเป็นที่ปรึกษาและเป็นตัวกระตุ้นให้กับบุคลากรที่ถึงเวลาในการทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนขั้นตามเกณฑ์ที่กำหนดในแต่ละตำแหน่ง อีกทั้งควรให้รางวัลกับบุคลากรที่ได้เลื่อนขั้นจะทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งมาก

5.3.3 ด้านการปกครองตนเอง

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์มีความพึงพอใจในการปกครองตนเองอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการ และเกิดการวิตกกังวลในด้านสุขภาพกายและสุขภาพใจ ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ผู้บริหารต้องมีการแบ่งภาระงาน หรือการจัดเวรในการทำงานให้มีปริมาณ

เวรหรือวันทำงาน และมีวันหยุดให้เท่าเทียมกัน เพื่อให้แต่ละคนได้มีเวลาพักผ่อนสำหรับตัวเอง นอกจากนี้ควรมีกิจกรรมให้ทำเพื่อเป็นการพักผ่อนหรือคลายความเครียดจากการทำงาน เช่น การจัดตั้งชมรมต่าง ๆ ให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรม

5.3.4 ด้านการยอมรับ

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์มีความพึงพอใจในการยอมรับอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการทำงานร่วมกับสายวิชาชีพอื่นได้อย่างราบรื่น มีการช่วยเหลือกันดี แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรมีการร่วมมือกันในการทำงาน มีปัญหาที่ช่วยกันแก้ไขและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน และเพื่อเป็นการสร้างมิตรภาพในโรงพยาบาล ให้บุคลากรแต่ละแผนกรู้จักกันมากยิ่งขึ้น จะทำให้การประสานงานในต่างแผนกราบรื่นยิ่ง ๆ ขึ้นไป ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศและสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ โดยการจัดกิจกรรมให้เจ้าหน้าที่ได้รู้จักกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้แก่กัน ในแต่ละแผนก ส่วนด้านการได้รับคำชื่นชมเมื่อทำงานได้ตามวัตถุประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจแสดงว่าผลงานการทำงานยังไม่ผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดตามที่กำหนด ทั้งนี้ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นการทำงานและติดตามผลงานตามตัวชี้วัด และควรมีการให้รางวัลสำหรับการทำงานที่ผ่านตัวชี้วัดของโรงพยาบาล เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรทำงาน รวมถึงสร้างความภาคภูมิใจให้กับผู้ปฏิบัติงานต่อไป

5.3.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะเรื่องการรับฟังความคิดเห็น ปัญหา รวมถึงเรื่องการพิจารณาให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญในการทำงาน ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น หัวหน้างานควรเพิ่มการรับฟังความคิดเห็นจากลูกน้องมากขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้ลูกน้องได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เพราะถ้าหากรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานมากขึ้นแล้ว หัวหน้านำมาแก้ไข ปรับปรุงได้ตรงประเด็นก็จะทำให้การทำงานราบรื่นดีขึ้น และควรให้ความเป็นกลางเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน ไม่ควรตัดสินใจก่อนที่จะได้รับฟังความจริงหรือปัญหาที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายเมื่อเกิดเรื่องหรือปัญหาใด ๆ ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีการตัดสินให้เป็นธรรมและโปร่งใสกับทุกฝ่าย

5.3.6 ด้านความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์มีความพึงพอใจในความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะเรื่องการมีระบบไฟสำรองฉุกเฉินเมื่อเกิดไฟฟ้าขัดข้องในหน่วยงาน รวมถึงการตรวจซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ผู้บริหารควรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการใช้งาน ถ้าวัสดุชำรุด ควรได้รับการซ่อมแซมให้ทันเวลา หรือถ้าซ่อมแซมไม่ได้ ก็ควรทำการจัดซื้อ มาทดแทนในวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น ไม่ควรปล่อยให้ขาดหายไปและไม่เพียงพอต่อการใช้งาน การมีระบบไฟสำรองฉุกเฉินเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยชีวิต ควรมีการตรวจเช็คอยู่เสมอ เมื่อเวลาต้องการใช้งานในเวลาที่เป็นเกิดความไม่พร้อมจะทำให้ส่งผลเสียต่อระบบการดูแลผู้ป่วยได้ และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร

เช่น การทบทวนความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ให้กับบุคลากรใหม่และควรมีการทบทวนความเสี่ยงอย่างน้อยปีละครั้งให้กับบุคลากรในโรงพยาบาล เป็นต้น

5.3.7 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.7.1 การศึกษานี้ใช้เพียงตัวแปรด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ ด้านเสถียรภาพของการทำงาน ด้านการปกครองตนเอง ด้านการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษเท่านั้น ซึ่งยังมีตัวแปรอื่น ๆ สำหรับใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานอีกเป็นจำนวนมาก เช่น ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น ดังนั้นการศึกษารoundต่อไปควรนำตัวแปรดังกล่าวมาใช้ในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรอื่นจะช่วยให้เพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.3.7.2 การศึกษารoundนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เท่านั้น เพื่อให้งานสมบูรณ์ยิ่งขึ้นในการศึกษารoundต่อไป ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ รวมถึงหัวหน้างาน ซึ่งจะช่วยให้ข้อมูลเพิ่มเติมที่ตรงประเด็นและสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นจริง เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์เชิงลึก สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็นและเกิดประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน

5.3.7.3 การศึกษารoundนี้ได้ศึกษาจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกันทรลักษณ์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษเท่านั้นในการศึกษารoundต่อไปเพื่อให้งานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบจากโรงพยาบาลอื่น ๆ เพื่อศึกษาข้อมูลหรือแนวทางปฏิบัติที่ได้ผลดีมาปรับใช้เป็นแนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อันจะนำไปสู่แนวทางการพัฒนา ปรับปรุง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลกันทรลักษณ์ให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป