

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลถลาง จังหวัดภูเก็ต

รัชณีกร ทิรัตน์ตยาภรณ์*, อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ**

Quality of Work Life Associated with Organization Commitment Among Health Personnel Practice in
Thalang Hospital, Phuket Province

Abstract

This descriptive research study aimed to study quality of work life associated with organizational commitment among health personnel practice in Thalang hospital, Phuket Province. Population was 295 health personnel which be worked at Thalang hospital, Phuket Province and the sample size calculating used Daniel formula for 201 cases, and systematic random sampling was determine. Data collected by questionnaires composed of; parts 1 characteristic, part 2 quality of work life, part 3 organizational commitments, and part 4 suggestion. In addition to, validity was checked by 3 experts and try out testing reliability by cronbach's coefficient alpha about 0.96, an association analysis used Pearson product moment correlation coefficient. The result showed that quality of work life factors including, adequate and fair compensation, safe and healthy environment, development of human capacities, growth and security, social integration, constitution, the total life space, and social relevance had mean score with high level ($\bar{X} = 2.24$, S.D.= 0.46). Moreover, organizational commitment including, the confidence and acceptance through an organization goals and values, the willingness to use their best efforts to work for the benefit of organization, the strong desire to retain its membership in an organization had mean score with high level ($\bar{X}=2.53$, S.D.=0.51). An association analyzed found that quality of work life factors was associated with organizational commitment among health personnel practice in Thalang hospital, Phuket Province with statistic significant ($r=0.513$, $p\text{-value}<0.001$)

*Rachaneekorn Tiratuntayaporn
Registered Nurse Professional
Level, Thalang Hospital,
Phuket Province

**Amornsak Poum
Lecturer of Master of Public
Health Program in Public Health
Administration, Faculty of Public
Health, Ramkhamhaeng
University.

วารสารวิชาการแพทย์ ;31
เขต 11 2560
Reg Med J 2017 : 589 - 598

Keyword : Quality of Work Life (QWL), Organization Commitment

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกลาง จังหวัดภูเก็ต กลุ่มประชากรคือบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกลาง จังหวัดภูเก็ต จำนวน 295 ราย โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ Daniel ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 ราย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลคือแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การ การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และนำไปทดลองใช้เพื่อวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์การ ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.24$, S.D.=0.46) สำหรับด้านความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=2.53$, S.D.=0.51) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.513$, P-value<0.001)

คำรหัส : คุณภาพชีวิตการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์การ

*พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลกลาง จังหวัดภูเก็ต: E-mail: rungsutin@gmail.com

O Original Articles

นิพนธ์ต้นฉบับ

บทนำ

การมีคุณภาพชีวิตที่ดีคือความปรารถนาอันสูงสุดของมนุษย์นอกจากจะบังเกิดแก่ตนเองแล้วยังหวังที่จะให้เกิดแก่ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ ปัจจุบันคุณภาพชีวิตได้รับการกำหนดให้เป็นเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นเป้าหมายทุกด้านไม่ว่าจะด้านสังคม เศรษฐกิจ การปกครอง ล้วนมุ่งไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของมนุษย์ในสังคม หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วก็สามารถเป็นพลังสร้างสรรค์สังคมและประเทศชาติไปสู่ความเจริญมั่งคั่งทางสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมได้ไม่ยากนัก ซึ่งในองค์การหากคนทำงานทั้งหลายได้รับการจัดสรรสิ่งต่างๆภายใต้สภาวะแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการมีชีวิตที่ดีในขณะที่ปฏิบัติงานทั้งปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม บุคลากรก็ย่อมเกิดความสุขมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานเป็นแรงจูงใจต่อการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลกระทบในทางบวกต่อเนื่องไปถึงองค์การในภาพรวม⁽¹⁾

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้จัดทำโครงการศึกษาเพื่อพัฒนากรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work-Life Framework) ของข้าราชการพลเรือน โดยกำหนดมิติด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ในกรอบมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อศึกษาว่ามีปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการในแต่ละด้านได้แก่ ปัจจัย 4 มิติ ประกอบด้วย มิติด้านการทำงาน มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคมและมิติด้านเศรษฐกิจ โดยพิจารณาได้ใน 4 มุมมองคือ มุมมองด้านการเป็นผู้กระทำ มุมมองการเป็นผู้ให้ มุมมองการเป็นผู้รับและมุมมองการมีส่วนร่วม การพัฒนาทุนมนุษย์ที่สำคัญประการหนึ่งคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ให้กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มาตรา 72 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการสามัญมี

คุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ⁽²⁾

โรงพยาบาลกลาง จังหวัดภูเก็ต เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่มีการให้บริการสาธารณสุขแบบผสมผสานแก่ประชาชนในเขตอำเภอกลางและผู้รับบริการอื่นๆทางด้านการรักษาพยาบาล ด้านสร้างเสริมสุขภาพ ด้านการป้องกันโรค และด้านฟื้นฟูสภาพในระดับปฐมภูมิและทุติยภูมิ จากข้อมูลผู้มารับบริการผู้ป่วยนอก พ.ศ.2554-2557 เท่ากับ 123,278, 139,291, 144,311, 145,850 ครั้ง ตามลำดับ สำหรับจำนวนผู้มารับบริการผู้ป่วยใน พ.ศ. 2554-2557 เท่ากับ 6,014, 6,440, 6,734, 7,985 คน ตามลำดับ⁽³⁾ จากข้อมูลแสดงให้เห็นว่า จำนวนผู้มารับบริการทั้งผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในมีจำนวนเพิ่มขึ้นตามลำดับ นอกจากนี้ จากข้อมูลสถิติจำนวนบุคลากรที่ลาออกหรือเปลี่ยนงานที่ผ่านมาพบว่า พ.ศ. 2555 มีบุคลากรประเภทข้าราชการลาออกหรือเปลี่ยนงาน 4.89% เพิ่มขึ้นเป็น 5.63% ในพ.ศ. 2556 และเพิ่มขึ้นเป็น 8.84% ในพ.ศ. 2557 ในขณะที่ลูกจ้างประจำมีการลาออก 6.66% ในพ.ศ. 2556 ประเภทลูกจ้างชั่วคราวพบว่า พ.ศ.2555 มีจำนวนลาออก 11.02% ลดลงเล็กน้อยในพ.ศ.2556 9.9% และเพิ่มขึ้นอย่างมากในพ.ศ. 2557 ถึง 57.14% ขณะเดียวกันพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในพ.ศ. 2555 - 2556 ไม่พบการลาออก แต่มีการลาออกในพ.ศ. 2557 จำนวน 4.30%⁽⁴⁾ ผลจากการสำรวจความคิดเห็นที่จะเปลี่ยนงานหรือย้ายงานของบุคลากรของโรงพยาบาล พ.ศ. 2558 พบว่า ถ้ามีโอกาสจะเปลี่ยนงานทันที (9.20%) มีความคิดที่จะเปลี่ยนงานบ่อยๆ (11.50%) คิดที่จะเปลี่ยนงานเป็นบางครั้ง (48.10%) และไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน (31.30%)⁽⁴⁾ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่าแนวโน้มการลาออกของบุคลากรทุกประเภทยกเว้นพนักงานราชการมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี และบุคลากรมีความคิดที่จะย้ายงานหรือเปลี่ยนงานอยู่ในอัตราที่สูง แต่ไม่สามารถชี้ชัดได้ว่าบุคลากรประเภทไหนบ้างที่มีความคิดที่จะย้ายงานหรือเปลี่ยนงานมากน้อยเพียงใด ในขณะที่ข้อมูลจากการสำรวจความพึงพอใจต่อบรรยากาศภาพรวมขององค์กรที่ระดับความพึงพอใจมากถึงมากที่สุดของบุคลากรทุกประเภท พ.ศ. 2558 จำนวน

215 คน รวม 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างและทิศทางการบริหาร 7 ข้อ พบว่ามีระดับความพึงพอใจเฉลี่ย 18.75% ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน 9 ข้อ มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ย 34.61% ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร 7 ข้อ บุคลากรมีระดับความพึงพอใจ เฉลี่ย 34.61% ด้านสภาพการทำงานของบุคลากร 4 ข้อ มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ย 28% และด้านสนับสนุนการปฏิบัติงาน 6 ข้อ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรเฉลี่ย 32.03% ตามลำดับ⁽⁴⁾ จากข้อมูลรายด้านของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานขององค์กรสรุปได้ว่าระดับความพึงพอใจมากถึงมากที่สุดทุกด้านอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งมีสาเหตุมาจากคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรยังไม่ได้ดีและอาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกลางเพื่อนำข้อมูลวิจัยที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้บุคลากรโรงพยาบาลกลางเกิดความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกลาง จังหวัดภูเก็ต

กรอบแนวคิดวิจัย

ตัวแปรอิสระในการวิจัย 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, ประเภทของบุคลากร, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ตำแหน่งงานในปัจจุบัน และลักษณะงานในปัจจุบัน 2) คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้แนวคิดของ Huse & Cummings⁽⁵⁾ ได้แก่ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน, สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน, ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, สังคมสัมพันธ์, ธรรมเนียมในองค์กร, ภาวะอิสระจากงาน, และความภูมิใจในองค์กร และ 3) ความผูกพันต่อองค์กร โดย

ใช้แนวคิดของ Steers⁽⁶⁾ ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research study) กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลกลาง จังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน และลูกจ้างรายวัน เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกลางไม่น้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 295 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณที่ทราบประชากรแน่นอนของ Daniel⁽⁷⁾ โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าความคลาดเคลื่อนสามารถยอมรับได้ เท่ากับ 0.05 คำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 201 คน เพื่อเลือกรายชื่อของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกลางเป็นตัวแทนในการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสุ่มแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านตามแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings)⁽⁵⁾ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เกณฑ์การแปลผลตามแนวคิดของ Best John W.⁽⁸⁾ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ปานกลางและต่ำ ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้านตามแนวคิดของ สเตียร์ (Steers)⁽⁶⁾ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เกณฑ์การแปลผลแบ่งเป็น 3 ระดับคือ ระดับสูง ปานกลางและต่ำ และส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อหาความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้และคำนวณค่าความเที่ยง

โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค เท่ากับ 0.96 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation coefficient) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกลาง จังหวัดภูเก็ต ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (84.1%) มีอายุระหว่าง 25-45 ปี (63.7%) ($\bar{X}$ =36.95, S.D.=9.72, Max=59, Min=18) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่/แต่งงาน/อยู่ด้วยกัน (59.7%) จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (52.2%) ประเภทของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกลางเป็นข้าราชการ (42.8%) รองลงมาคือพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (พกส.) (26.4%) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5-25 ปี (57.2%) ($\bar{X}$ =11.97, S.D.=9.16, Max=34, Min=1) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,000-40,000 บาท (52.2%) ($\bar{X}$ =20,209.29, S.D.=11,717.86, Max=50,900, Min=6,000) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 10-29 ปี (ร้อยละ 59.50) ($\bar{X}$ =17.49, S.D.=9.98, Max=9, Min=1) สำหรับตำแหน่งงานในปัจจุบันที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกลาง พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันตรงตามวุฒิการศึกษา (70.1%) และมีตำแหน่งงานในปัจจุบันไม่ตรงตามวุฒิการศึกษา (21.9%) มีเพียงร้อยละ 1 ที่มีตำแหน่งงานในปัจจุบันสูงกว่าวุฒิการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเวร เข้า บ่าย ดึก (54.2%) รองลงมาคือปฏิบัติงานในเวลาราชการ (35.3%) และมีเพียงร้อยละ 1.5 ที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกลาง จังหวัดภูเก็ต ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =2.24, S.D.=0.46) เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X}$ =1.76, S.D.=0.75) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ =2.52, S.D.=0.56) 3) ด้านการ

พัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ =2.58, S.D.=0.53) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =2.16, S.D.=0.61) ด้านสังคมสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =2.27, S.D.=0.59) ด้านธรรมณูญในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =2.31, S.D.=0.54) ด้านภาวะอิสระจากงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =2.24, S.D.=0.74) และด้านความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ =2.24, S.D.=0.49) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกลาง จังหวัดภูเก็ต ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ =2.53, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =2.44, S.D.=0.52) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ =2.96, S.D.=0.20) ด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =2.32, S.D.=0.50) (ดังตารางที่ 1)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลกลาง จังหวัดภูเก็ต ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลกลาง จังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.499$, $P\text{-value}<0.001$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.390$, $P\text{-value}<0.001$), ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.351$, $P\text{-value}<0.001$), ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.371$, $P\text{-value}<0.001$), ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.380$, $P\text{-value}<0.001$), ด้านสังคมสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.453$, $P\text{-value}<0.001$), ด้านธรรมณูญในองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.458$, $P\text{-value}<0.001$), ด้านภาวะอิสระ

จากงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.477$, $P\text{-value}<0.001$), ด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.612$, $P\text{-value}<0.001$) (ดังตารางที่ 2)

การอภิปรายผล

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life: QWL) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและได้รับการตอบสนองต่อความต้องการด้านปัจจัยพื้นฐานทั้งด้านร่างกายและจิตใจผ่านกระบวนการที่องค์กรจัดขึ้นที่สนับสนุนให้พนักงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Huse & Cummings⁽⁶⁾ ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) สังคมสัมพันธ์ 6) ธรรมณูญในองค์กร 7) ภาวะอิสระจากงาน 8) ความภูมิใจในองค์กร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลกลาง พบว่า ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนหมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ โดยบุคลากรสาธารณสุขเห็นว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลกลาง มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ ($X=2.83$, $S.D.=1.07$) นอกจากนี้ยังมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งความรู้และความสามารถที่มีอยู่ ($X=3.79$, $S.D.=1.01$) แต่ยังพบปัญหาว่า รายได้และเงินค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($X=2.44$, $S.D.=1.11$) เนื่องจากจังหวัดภูเก็ตเป็นเมืองท่องเที่ยวทำให้ค่าครองชีพในชีวิตประจำวันมีจำนวนสูงขึ้น ในส่วนของด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในภาพรวมของการจัดสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลกลาง อยู่ในระดับปานกลาง (49.8%) หมายถึงการที่พนักงานได้

ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีสถานที่ทำงาน ไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย โดยโรงพยาบาลกลางจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับบุคลากร ($\bar{X}=4.24$, $S.D.=0.64$) และมีการจัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบ โดยเฉพาะการจัดวางสิ่งของให้สามารถหยิบใช้ได้อย่างสะดวก ($\bar{X}=3.63$, $S.D.=0.82$) รวมทั้งจัดให้มีระบบสาธารณูปโภคที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย เช่น ระบบไฟฟ้า น้ำประปา ($\bar{X}=3.25$, $S.D.=0.96$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานหรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ เป็นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติเนื่องจากบุคลากรสาธารณสุขมีความประสงค์ที่จะปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลกลาง หากได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.93$, $S.D.=0.65$) เนื่องจากเป็นงานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย ลักษณะงานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลกลางมีความพึงพอใจกับลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เพราะมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{X}=3.35$, $S.D.=0.85$) ด้านสังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรมีความอบอุ่นเอื้ออาทรต่อกันปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีการสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความเอื้ออาทรต่อกัน ($\bar{X}=3.43$, $S.D.=0.78$) รวมทั้งมีการเปิดโอกาสให้แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.36$, $S.D.=0.87$) มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่นเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน ($\bar{X}=3.36$, $S.D.=0.84$) ในส่วนของด้านธรรมณูญในองค์การ เป็นการสร้างความยุติธรรมในการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งบรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม โดยบุคลากรสาธารณสุขปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงพยาบาลกลางอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.85$, $S.D.=0.65$) เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน บุคลากรได้รับโอกาสที่จะดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ($\bar{X}=3.66$, $S.D.=0.64$) ด้านอิสระจากงาน พบว่า บุคลากรมีความพอใจในช่วงระยะเวลาของการปฏิบัติงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนจากการทำงาน ($\bar{X}=3.57$, $S.D.=0.85$) ทำให้เกิดภาวะที่มีความสมดุลในการดำรงชีวิตระหว่างการปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.27$, $S.D.=0.99$) สำหรับความภูมิใจในองค์การพบว่า บุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลกลาง มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลกลาง ($\bar{X}=3.97$, $S.D.=0.65$) เนื่องจากได้รับการยกย่องจากคนในสังคมและชุมชน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจขึ้นที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำประโยชน์ให้แก่สังคม

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลกลาง จังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.499$, $P\text{-value}<0.001$) อธิบายเหตุผลได้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การนั้นได้ทำงานอย่างมีความสุขและส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิตในการทำงานที่มีคุณภาพ และยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยตรง เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองต่อความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับขององค์การ นอกจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วยังส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองในด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคม ด้านเศรษฐกิจหรือด้านผลผลิตต่างๆ และสิ่งสำคัญที่สุดคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความผูกพันในองค์การได้เพราะหากบุคลากรมีความผูกพันกับองค์การแล้วจะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ⁽⁸⁾ ซึ่งสอดคล้องกับ Schuler et al.⁽¹⁰⁾

กล่าวว่า บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการประกอบด้วย 1) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน 2) ลดอัตราการขาดงานของพนักงานส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น 3) การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเนื่องจากพนักงานมีส่วนร่วมและสนใจในการทำงานมากขึ้น 4) ลดความเครียดและอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาลรวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ 5) เพิ่มความยืดหยุ่นด้านกำลังคนและความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น 6) ทำให้พนักงานมีความสนใจงานเพิ่มขึ้นเนื่องจากพนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานและจากการเคารพสิทธิของเพื่อนพนักงาน และ 7) ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดีเนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานย่อมส่งผลถึงคุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงานด้วย

ผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยที่ผ่านมา^(11,12,13) ซึ่งข้อค้นพบจากงานวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แตกต่างจากการศึกษาวิจัยของ Radja et al.⁽¹⁴⁾ ได้ศึกษาผลกระทบต่อคุณภาพของชีวิตการทำงานและความผูกพันขององค์กรในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะ (เมืองมาดาสซาร์) ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะและความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกลาง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลกลาง ควรมีการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นในทุกๆ ด้าน เพื่อเป็นการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้นไปด้วย โดยเฉพาะการสร้างให้

เกิดความสุขในการทำงาน เช่น สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้และเอื้อต่อการทำงานเป็นทีม สนับสนุนวิชาชีพเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานทุกสาขาทุกระดับ รวมทั้งสร้างความปลอดภัยในการทำงาน โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรสิ่งเหล่านี้ล้วนสามารถสร้างกำลังใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและมีคุณภาพในการให้บริการ

เอกสารอ้างอิง

1. Department of Community Development. (2008). Quality of Life for Thai People in 2008 Report, Basic Minimun Needs Information. Community Development Department, Ministry of Interior.
2. Office of the Civil Service Commission. (2010). Strengthening for Quality of Working Life Better and New Current of Human Resource Management . Bangkok: Airborne Print Co. Ltd.
3. Phuket Provincial Public Health Office. (2015). Documentation of 1st Inspection and Supervision for Normal Cycle in Fiscal Year 2015 Report. Retrieved January 15, 2016. Cited from Website: <http://www.pkto.moph.go.th/>
4. Thalang hospital. (2016). A Survey of Employees Fiscal Years 2016.
5. Huse, E.F., Cumming, T.G. (1985). Organizational development and change Minneapolis. West Publishing.
6. Steers, R.M., Porter, L.W. (1991). Motiation and Work Behavior. 5th ed. New York: MaGraw Hill.
7. Daniel W.W. (201). Biostatistics: Basic Concepts and Methodology for the Health Sciences. (9th ed). New York: John Wiley & Sons.
8. Best, John W. (1977). Research is Evaluation. (3rd ed). Englewood cliffs: N.J. Prentice Hall.
9. Hackman, J.R., Suttle, L.J. (1977). Improving Life at Work. Behavior Science Approach to

Organizational Change. Santa Monica, Calif: Goodyear Publishing.

10. Schuler, R.S., Beutell, N.J. & Youngblood, S.A. (1989). Effective Personal Management. (3rded.). Minnesota: Minnesota Nest Publishing.

11. Nuchira Tasu. (2009). The Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment of the Officers of Office the Permanent Secretary for Agricultural and Cooperatives. Thesis of Master of Public and Private Management, Graduate School, Silpakorn University.

12. Rungnapha Seeta. (2011). The Relationship Between the Perception of Organizational Justice and Organizational Commitment of the Government Office of Women's Affairs And Family Ministry of Social Development and Human Security. Independent Study of Master of Public Administration Program in Public Administration Program of Public Administration. Graduate School. Silpakorn University.

13. Parvar, M.R.F., Allameh, S.M. & Ansari, R. (2013). Effect to Quality of Work Life on Organizational Commitment by SEM (Case Study: OICO Company). International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 3(10):135.

14. Radja, J. Tawe, A., Rijal, S. & Tiro, M.a. (2013). Effect Quality of Work and Organizational Commitment toward Work Satisfaction in Increasing Public Service Performance (A Study of License of Founding Building Service in Makassar City). Public Policy and Administration Research. 3(12)

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลกลาง จังหวัดภูเก็ต (n=201)

ตัวแปร	ระดับคะแนน						Mean	S.D.
	สูง		ปานกลาง		ต่ำ			
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ		
ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	51	25.40	147	73.10	3	1.50	2.24	0.46
รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน	38	18.90	77	38.30	86	42.80	1.76	0.75
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	88	44.38	100	49.80	13	6.50	2.37	0.60
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	105	52.20	93	46.30	3	2.51	2.51	0.53
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	56	27.90	121	60.20	24	2.16	2.16	0.61
สังคมสัมพันธ์	60	29.90	123	61.20	18	2.21	2.21	0.59
ธรรมเนียมในองค์กร	71	35.30	122	60.70	8	2.31	2.31	0.54
ภาวะอิสระจากงาน	84	41.80	81	40.30	36	2.24	2.24	0.74
ความภูมิใจในองค์กร	137	68.20	62	30.80	2	2.67	2.67	0.49
ความผูกพันต่อองค์กร	101	50.20	86	42.80	1	0.50	2.53	0.51

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลกลาง จังหวัดภูเก็ต (n=201) (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับคะแนน						Mean	S.D.
	สูง		ปานกลาง		ต่ำ			
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ		
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร	91	45.30	108	53.70	2	1.00	2.44	0.52
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อองค์กร	150	74.60	48	23.90	3	1.50	2.73	0.48
ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความ เป็นสมาชิกภาพในองค์กร	67	33.30	131	65.20	3	1.50	2.32	0.50

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่าง ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลกลาง จังหวัดภูเก็ต (n=201)

ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	0.513	<0.001**	มีความสัมพันธ์
รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน	0.599	<0.001**	มีความสัมพันธ์
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.378	<0.001**	มีความสัมพันธ์
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	0.402	<0.001**	มีความสัมพันธ์
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.644	<0.001**	มีความสัมพันธ์
สังคมสัมพันธ์	0.626	<0.001**	มีความสัมพันธ์
ธรรมเนียมในองค์กร	0.577	<0.001**	มีความสัมพันธ์
ภาวะอิสระจากงาน	0.523	<0.001**	มีความสัมพันธ์
ความภูมิใจในองค์กร	0.414	<0.001**	มีความสัมพันธ์

** P-value<0.001

