

เอกสารเผยแพร่ผลงานวิชาการ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา

ประจำปีงบประมาณ 2567

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่ "Relationship between Quality of work life and organizational commitment of Hatyai Hospital personnel"

นางสาวพิชญา แป้นทอง
โรงพยาบาลหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

https://skho.moph.go.th

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่ (Relationship between Quality of work life and organizational commitment of Hatyai Hospital personnel)

พิชญา แป้นทอง

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหาดใหญ่

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ทำการวิจัยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหาดใหญ่ 5 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน จำนวนทั้งสิ้น 2,802 คน (กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล, 2566) ขนาดตัวอย่าง จำนวน 350 คน และบวกเพิ่มอัตราการสูญหายและความสมบูรณ์ของข้อมูล ร้อยละ 10.5 จำนวน 105 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่าง 457 คน วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยวิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปเป็นค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 457 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 425 คน มีอายุประมาณ 30-40 ปี มากที่สุด จำนวน 143 คน สถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 229 คน การศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 313 คน มีรายได้มากกว่า 35,001 บาท มากที่สุด จำนวน 191 คน ประเภทบุคลากร เป็นประเภทข้าราชการพลเรือน มากที่สุด จำนวน 287 คน มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหาดใหญ่มากกว่า 15 ปี มากที่สุด จำนวน 211 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.13, S.D. = 0.68) มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.67, S.D. = 0.77) และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่ให้ดียิ่งขึ้น จึงอาจจะนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการทำงาน เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงานยิ่งขึ้น ก่อให้เกิดความรักความผูกพัน เกิดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ลดอัตราการลาออก และคงอยู่กับองค์กรต่อไป

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร, คุณภาพชีวิตการทำงาน , ความผูกพันต่อองค์กร

Relationship between Quality of work life and organizational commitment of Hatyai Hospital personnel.

Pichaya Pantong M.B.A.

Human Resources Management Division, Hatyai Hospital

Abstract

This research is a study of the quality of working life. and organizational commitment of Hatyai Hospital personnel It is quantitative research. (Quantitative Research) which uses a survey research model (Survey Research) and uses questionnaires. (Questionnaire) is a tool for collecting data. The research population is 5 types of personnel working at Hatyai Hospital: civil servants Permanent employees, government employees Ministry of Public Health employees and monthly temporary employees Total number: 2,802 people (Human Resources Group, 2023) From the total sample size of 350 samples and adding an increase in the rate of loss and data integrity of 10.5 percent, for a total of 457 samples, general data of the sample was analyzed. Descriptive statistics are used by finding frequency values and summarizing them into percentages. Analyze the level of quality of working life and engagement to the organization, use descriptive statistics by finding the mean and standard deviation and analyzing the relationship between quality of working life and organizational commitment. Using Pearson's correlation coefficient. at a significance level of 0.05

The results of the study, from a sample of 457 people, found that the majority were female, totaling 425 people, aged approximately 30-40 years, with the highest number of 143 people, the highest marital status, totaling 229 people, the highest bachelor's degree education, totaling 313 people, with income. More than 35,001 baht, the highest number is 191 people. Personnel type It is the most civil service category, totaling 287 people There were 211 people with more than 15 years of service in Hatyai Hospital. The results of the overall data analysis found that the sample had a moderate overall quality of working life ($\bar{x}$ = 3.13, SD. = 0.68) has a large degree of overall organizational commitment ($\bar{x}$ = 3.67, SD. = 0.77) and the results of testing the relationship between the quality of working life and the overall organizational commitment of Hatyai Hospital personnel found that the quality of working life was related to the overall organizational commitment at a high level, with statistical significance at the level. 0.01

In order to enhance the quality of working life of Hatyai Hospital personnel. Therefore, the results of the study may be used. Use it as a guideline for promoting work, such as compensation and benefits. Opportunity to develop potential progress and stability, etc., to create satisfaction and be happier at work in order to achievelove bonding achieve good results Increase work efficiency and eventually reduce the turnover rate.

Keywords: relationship between quality of working life and commitment to the organization, quality of working life, commitment to the organization

บทนำ

การบริหารองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้าที่สำคัญ คือ คน เงิน ของ และการบริหารจัดการองค์กร (Management) ซึ่งในการบริหารจำเป็นต้องมีศาสตร์ และศิลป์ ในการจัดการกับทรัพยากรต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการด้านการเงิน การจัดการวัสดุอุปกรณ์ ของใช้ เครื่องมือต่างๆ และที่สำคัญอย่างยิ่งก็คือการจัดการด้านบุคคล ในยุคปฏิวัติอุตสาหกรรมหรือยุคดั้งเดิม (Classical Era) คนในองค์กรถูกมองเป็นเพียงปัจจัยในการผลิต และต่างทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางร่างกายเท่านั้น แต่ในยุคปัจจุบันองค์กรภาครัฐและเอกชนได้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของหน่วยบริหารด้านบุคคล เห็นได้จากการปรับเปลี่ยนการบริหารงานบุคคลและธุรการ เป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Management) ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยนำเข้าที่สำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กร และสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรสร้างความได้เปรียบ และประสบความสำเร็จ คือ การทำให้คนในองค์กรมีความสำเร็จและมีความสุขควบคู่กันไป เพราะเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ย่อมพร้อมที่จะส่งมอบความสุขให้กับคนรอบข้าง เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการด้วย

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีความสุข เป็นผลจากการบริหารจัดการขององค์กรนั้น ๆ โดยที่องค์กรจะต้องทราบถึงความต้องการ ความพึงพอใจ และความสุขจากการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและลดอัตราการลาออกจากงานของบุคลากร (Turnover rate) โดยปัจจัยสำคัญที่ต้องบริหารจัดการ จากผลการศึกษางานวิจัย พบว่า ระบบบริหารผลตอบแทนที่เหมาะสม นโยบายคุ้มครองพนักงานตามกฎหมายแรงงาน ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ ระบบการจัดสวัสดิการ ระบบการให้รางวัลยกย่อง ระบบและกลไกในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพ เป็นการสร้างความพึงพอใจอย่างเหมาะสมและเพียงพอเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลดีในการเพิ่มผลผลิตขององค์กร ให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย มีความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเองโดยการศึกษาอบรมหรือการพัฒนา การเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ซึ่งองค์การอนามัยโลกได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า การรับรู้ของแต่ละบุคคลต่อสถานะในชีวิตของตน ภายใต้บริบทของวัฒนธรรมและความหมายของระบบ ในสังคมที่พวกเขาอาศัยอยู่และสัมพันธ์กับเป้าหมาย ความคาดหวังมาตรฐานของสังคม และสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร นั่นคือความรู้สึกต้องการที่จะอยู่และไม่อยากไปจากองค์กร การพิจารณาว่าบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดนั้น ตัวชี้วัดที่เห็นได้ชัด ประการแรก คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวคือ มีความรู้สึกรักใคร่ไม่อยากไปจากองค์กรอาจเป็นเพราะว่าองค์กรนั้นมีสิ่งจูงใจที่ทำให้รู้สึกเสียดายที่จะต้องออกไปจากองค์กร เช่น ผลตอบแทนในรูปเงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า ประการที่สองความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การปฏิบัติตนตามค่านิยมขององค์กร เพื่อดำเนินงานไปตามจุดมุ่งหมายขององค์กร ประการสุดท้าย คือ ความพอใจในงานที่ทำและต้องการให้งานบรรลุผลสำเร็จ ทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร

โรงพยาบาลหาดใหญ่ เป็นโรงพยาบาลศูนย์ขนาดใหญ่ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ให้บริการรักษาพยาบาลครอบคลุมพื้นที่ 7 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง ได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส สงขลา ตรัง สตูล และพัทลุง อีกทั้งเป็นศูนย์รับส่งต่อผู้ป่วยจากโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขใกล้เคียง มีผู้รับบริการจำนวนมากในแต่ละวัน โดยกำหนดยุทธศาสตร์ด้านบริหารบุคคลไว้ว่า “บริหารและพัฒนาบุคคลให้เพียงพอ มีศักยภาพสูงและมีความสุข” โรงพยาบาลให้ความสำคัญในการสร้างความสุข เนื่องจากเล็งเห็นว่าหากบุคลากรมีความสุขย่อมส่งผลดีดังที่กล่าวมาแล้ว ที่ผ่านมา มีบุคลากรลาออกอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรที่ลาออกมากที่สุด ได้แก่บุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราว รองลงมาเป็นข้าราชการพลเรือน ด้วยสาเหตุการลาออกที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการให้บริการผู้ป่วย โดยเฉพาะในหอผู้ป่วยที่มีผู้ป่วยพักรักษาตัวอยู่ ทำให้การดูแลผู้ป่วยขาดความต่อเนื่อง เป็นอุปสรรคในการให้บริการผู้ป่วย เสียเวลาสรรหาบุคลากรใหม่ สิ้นเปลืองงบประมาณ เสียเวลาในการอบรมให้ความรู้

โดยที่ผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารใช้เป็นฐานข้อมูลในการสร้างแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่ รวมถึงการออกแบบกิจกรรมการสร้างสุข และตอบสนองความต้องการที่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคล อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และธำรงรักษาบุคลากรไว้ในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย :

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่
4. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่

คำถามของการวิจัย

1. บุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรในระดับใด
2 ปัจจัยส่วนบุคคลใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่
3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับใด

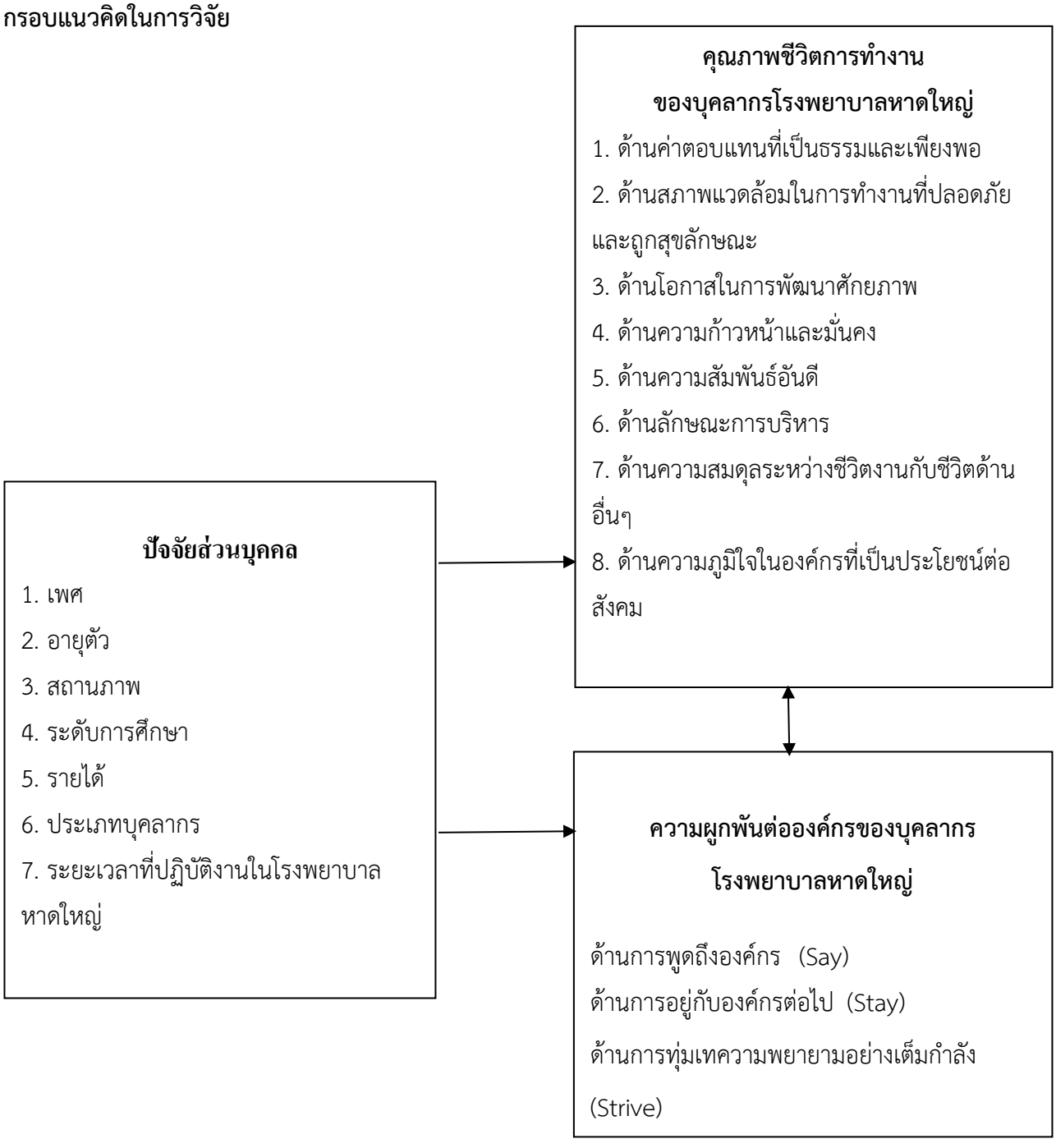
สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทบุคลากร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหาดใหญ่ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทบุคลากร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหาดใหญ่ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่อยู่ในระดับมาก

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหาดใหญ่ 5 ประเภท คือ ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน จำนวนทั้งสิ้น 2,802 คน (เดือนพฤศจิกายน 2566)

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่ ทั้ง 5 ประเภท ซึ่งการกำหนดขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อน ± 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350.3 คน และบวกเพิ่มอัตราอัตราการสูญหายและความสมบูรณ์ของข้อมูล ร้อยละ 10.5 จำนวน 107 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่าง 457 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

จากขนาดตัวอย่างทั้งหมด 457 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนกับจำนวนประชากรแต่ละประเภท ของทุกกลุ่มงาน โดยคำนวณจากการนำสัดส่วนของประเภทบุคลากรต่อบุคลากรทั้งหมด คูณกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามประเภทของบุคลากร จึงแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามกลุ่มงานอีกครั้ง โดยกำหนดตามสัดส่วนตามประเภทบุคลากรของแต่กลุ่มงาน แล้วจึงส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ (google form) ผ่านทางผู้ประสานงานของกลุ่มงาน เพื่อขอความร่วมมือส่งต่อไฟล์แบบสอบถามดังกล่าวให้กับบุคลากรในกลุ่มงาน เท่ากับจำนวนที่คำนวณไว้ หรืออาจจะมากกกว่า ของแต่ละกลุ่มงาน ซึ่งปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์ได้ทั้งหมด จำนวน 457 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผลงานวิจัยที่มีความคล้ายคลึงกัน และงานวิจัยที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหาดใหญ่

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Rensis Likert) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านความสัมพันธ์อันดี ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านความภูมิใจในองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1973)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Hewitt Associates (2015) รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 12 ข้อ โดยจะเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Rensis Likert)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณของการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านประสบการณ์ในการทำงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในโรงพยาบาลจำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC)

+1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

- 1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

สูตร IOC $= \frac{\sum R}{N}$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ในการคำนวณ ถ้าดัชนี IOC คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นถูกตัดออกไป หรือต้องปรับปรุงใหม่ ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำไปใช้

2. การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability test) ผู้วิจัยนำแบบสอบที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ทดลองที่หน่วยงานผู้วิจัย แต่ไม่ได้นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษา จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ด้วยวิธี Cronbach Alpha ได้ค่าเท่ากับ 0.954

การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่ เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยเลือกการเก็บข้อมูลแบบสมัครใจในการตอบแบบสอบถาม โดยจะให้ตอบในลักษณะของแบบสอบถามทางออนไลน์ (Google form) ผ่านการประสานงานกับผู้แทนของกลุ่มงานต่างๆ เพื่อส่งต่อแบบสอบถาม ภายในเวลาหนึ่งสัปดาห์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์ได้ทั้งหมด จำนวน 457 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามผ่านการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยวิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

จริยธรรมวิจัย

ผู้วิจัยเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการรับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาการศึกษาวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลหาดใหญ่ เลขที่โครงการวิจัย HYH-EC-099-66-01 รับรองวันที่ 21 มกราคม 2567

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหาดใหญ่ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 457 คน พบว่า กลุ่มที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 425 คน คิดเป็นร้อยละ 92.85 และเพศชาย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 7.15 เป็นกลุ่มอายุประมาณ 30-40 ปี มากที่สุด จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 31.29 รองลงมาคือ 41-50 ปี อายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี ตามลำดับ ด้านสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 50.1 รองลงมาคือสถานภาพโสด และสถานภาพหย่าร้าง การศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 68.49 รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีรายได้มากกว่า 35,001 บาท มากที่สุด จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 41.79 รองลงมารายได้ต่ำกว่า15,000 บาท รายได้ 25,001-35,000 บาท และรายได้ 15,001-25,000 บาท ประเภทบุคลากร เป็นประเภทข้าราชการพลเรือน มากที่สุด จำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 62.80 รองลงมาประเภทพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ประเภทพนักงานราชการ ประเภทลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน และประเภทลูกจ้างประจำ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหาดใหญ่มากกว่า 15 ปี จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 46.17 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลหาดใหญ่ 5-10 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหาดใหญ่น้อยกว่า 5 ปี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านความสัมพันธ์อันดี ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านความภูมิใจในองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.13, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยด้านที่กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีมาก คือ ด้านความภูมิใจในองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{x}$ = 3.52, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์อันดี ($\bar{x}$ = 3.57, S.D. = 0.67)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพูดถึงองค์กร (Say) ด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป (Stay) และด้านการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง (Strive) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.67, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ด้านการพูดถึงองค์กร (Say) ($\bar{x}$ = 3.78, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ ด้านการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง (Strive) ($\bar{x}$ = 3.71, S.D. = 0.73) และ ด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป (Stay) ($\bar{x}$ = 3.51, S.D. = 0.81)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมุติฐานการวิจัยที่ 1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทบุคลากร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหาดใหญ่ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และด้านสถานะภาพ ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ส่งผลในบางข้อ อาทิเช่น พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ส่งผลต่อระดับคุณภาพการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง และด้านลักษณะการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านความสัมพันธ์อันดี ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านความภูมิใจในองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านความสัมพันธ์อันดี ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความภูมิใจในองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและ

มั่นคง ด้านความสัมพันธ์ อันดี ด้านลักษณะการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหาดใหญ่ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานการวิจัยที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทบุคลากร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหาดใหญ่ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านสถานภาพ และด้านรายได้ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในบางข้อ อาทิเช่น ด้านระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในหัวข้อ ด้านการพูดถึงองค์กร (Say) และ ด้านการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง (Strive) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านประเภทบุคลากรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในหัวข้อด้านการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง (Strive) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหาดใหญ่ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในหัวข้อด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป (Stay) และด้านการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง (Strive) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Meyer & Allen (1991) ที่ได้พัฒนาแบบจำลององค์ประกอบความผูกพันทั้งสามด้าน เพื่อที่จะบูรณาการผลของการศึกษา โดยแบบจำลองของความผูกพันองค์การ โดยเสนอว่าความผูกพันองค์การไม่ใช่เป็นเพียงทัศนคติ แต่เป็นสภาวะทางจิตวิทยา ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์การ และการตัดสินใจของบุคลากรว่าจะอยู่กับองค์การหรือไม่ องค์ประกอบความผูกพันทั้งสามด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่ต้องการอยู่กับองค์การเพราะมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายองค์การเข้ามาเป็นส่วนเดียวกัน มีความเต็มใจ ความมุ่งมั่น และใช้ความพยายามเต็มศักยภาพในการทำงานให้กับองค์การต่อไป พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจ ประกอบด้วยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ เช่น อายุ เพศ ระยะเวลาที่ทำงานอยู่กับองค์การ และระดับการศึกษา

สมมุติฐานการวิจัยที่ 3 : คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่ โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบ Pearson Correlation พบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 8 ข้อย่อย ประกอบด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านความสัมพันธ์อันดี ด้านลักษณะการบริหารด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านความภูมิใจในองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการพูดถึงองค์กร (Say) ด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป (Stay) และด้านการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง (Strive) อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.01 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภูษณิศา เมธาธรรม (2548) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญทางด้านอื่นๆ ดังเช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจหรือผลผลิต และ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรในทิศเทียวเดียวกัน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมนูญในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และสัมพันธภาพในองค์กร สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทสกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ได้

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านเพศ และด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจจะเนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นปัจจัยตามความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นเพศไหนหรือสถานะใด มีความต้องการไม่ต่างกัน

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในบางหัวข้อ เช่น

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหาดใหญ่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเหมือนกัน ในข้อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านความก้าวหน้าและมั่นคง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อายุระหว่าง 30 – 40 ปี (จำนวน 143 คน ร้อยละ 31.29) รองลงมาอายุระหว่าง 41-50 ปี (จำนวน 121 คน ร้อยละ 26.48) ซึ่งเป็นช่วงวัยทำงาน มีประสบการณ์ทำงานมากพอสมควร และเป็นช่วงวัยที่คำนึงถึงความปลอดภัย การดูแลสุขภาพ รวมไปถึงความก้าวหน้าในการทำงาน อีกทั้งส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหาดใหญ่มากกว่า 15 ปี (จำนวน 211 คน ร้อยละ 46.17)

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ และด้านประเภทบุคลากร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เหมือนกัน ในข้อการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านความสัมพันธ์อันดี ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านความภูมิใจในองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นประเด็นที่ต้องทบทวน พิจารณาการดำเนินการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในประเด็นดังกล่าว

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านเพศ ด้านอายุ และด้านสถานะภาพไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในบางข้อ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการพูดถึงองค์กร (Say) และ ด้านการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง (Strive) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในหัวข้อด้านการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง (Strive) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลหาดใหญ่ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในหัวข้อด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป (Stay) และด้านการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง (Strive) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง จากข้อคำถามทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านความสัมพันธ์อันดี ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านความภูมิใจในองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งด้านที่กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีมาก คือ ด้านความภูมิใจในองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์อันดี ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ด้วยบริบทขององค์กรที่มีบทบาทในการช่วยเหลือ ดูแล บริการ และส่งเสริมสุขภาพ การดำเนินงานที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันเป็นที่ยอมรับต่อสาธารณชน ว่าเป็นองค์กรที่ทำคุณประโยชน์ต่อผู้อื่น มีการพัฒนาและต่อยอดการรักษาพยาบาลอย่างต่อเนื่อง สร้างผลงานมากมาย เป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่เป็นที่พึ่งในการรักษาพยาบาลของประชาชนในเขตภาคใต้ บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กรแห่งนี้ ซึ่งผลงานต่าง ๆ ล้วนเกิดจากการดำเนินงานของบุคลากร เกิดจากความความร่วมมือ ร่วมใจ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือกันและกันในการขับเคลื่อนและดำเนินงานต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์ จนนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในหลายด้าน สร้างผลงานที่ดีต่อผู้อื่นและเกิดความภาคภูมิใจ สอดคล้องตามผลการศึกษาของ ทิพวรรณ ศิริคูณ (2542) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานมากมาย ได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน) และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ (เกิดความผูกพันต่อองค์การ)

4. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.67, S.D. = 0.77) ผลการศึกษามีความผูกพัน 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการพูดถึงองค์กร (Say) ด้านการอยู่กับองค์กรต่อไป (Stay) และด้านการทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง (Strive) อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ส่งผลดีเป็นอย่างมากต่อการดำเนินงาน แสดงให้เห็นได้ว่าบุคลากรมีความความภูมิใจและยินดีเสมอที่จะบอกกับผู้อื่น

ว่าปฏิบัติในองค์กรแห่งนี้ กล่าวชื่นชม กล่าวถึงความสำคัญ หรือผลงาน ที่โดดเด่นของโรงพยาบาลหาดใหญ่ ให้ผู้อื่นฟัง รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและคิดว่าโรงพยาบาลเป็นองค์กรที่ดีที่สุด และเหมาะสมที่ท่านจะปฏิบัติงานในระยะยาว โดยไม่เปลี่ยนงานใหม่ ยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนบางอย่าง เพื่อมุ่งมั่นปฏิบัติงาน ให้บรรลุความสำเร็จตามที่โรงพยาบาลคาดหวังไว้ รวมถึงมีความห่วงใยความอยู่รอด และทิศทางการดำเนินงานของโรงพยาบาลเสมอ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขจรศักดิ์ สุขเปรม (2565) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมอนามัย ที่สามารถร่วมทำนายความผูกพันขององค์กร พบว่าตัวแปรคุณภาพในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ร่วมทำนายความผูกพัน องค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p value < 0.001)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r = 0.737) หมายถึง เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสูง ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ในระดับสูง เนื่องจากโรงพยาบาลเป็นหน่วยบริการด้านสุขภาพ ที่ให้บริการดูแลสุขภาพแก่ประชาชนทุกคน ทำประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จึงสร้างความภาคภูมิใจแก่บุคลากร และด้านความสัมพันธ์อันดี เนื่องจากมีการช่วยเหลือและพึ่งพาอาศัยกันในการทำงาน ทำให้เกิดความอบอุ่นจากกัลยาณมิตรรอบตัว สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขจรศักดิ์ สุขเปรม (2565) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย พบว่า คุณภาพในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p value < 0.001) ผลการศึกษาของ ณฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้านสัมพันธภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ กรณ์ธนัญ กิมศุก (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกล แบบทำที่บ้าน (Work from home) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน มีทั้งปัจจัยในกลุ่มแรงจูงใจและปัจจัยสนับสนุน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา รองลงมาคือ ปัจจัยคุณภาพชีวิต ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทนรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ มีค่าความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ในระดับต่ำ เนื่องจากโรงพยาบาลหาดใหญ่ ให้บริการผู้ป่วยเป็นจำนวนมาก ในแต่ละวัน อีกทั้งต้องปฏิบัติงานนอกเวลา สร้างความเหนื่อยล้า ไม่มีโอกาสในการใช้เวลาเพื่อชีวิตส่วนตัวนอกโรงพยาบาลได้อย่างสมดุล เกิดความเครียดและกดดัน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ สรุปดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษา

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรโรงพยาบาลหาดใหญ่ ผลสรุปในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอสำหรับสถานการณ์หรือสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน และสวัสดิการนอกเหนือจากที่เคยได้รับ เป็นสิ่งที่ควรพิจารณาและเร่งดำเนินการมากที่สุด และปัจจัยอื่นๆ ที่ควรนำมาดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์กรควรนำระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการมาใช้ในการประเมิน กับบุคลากรทุกประเภท และพิจารณาให้ค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส รวมถึงการนำผลการประเมินสำหรับการบริหารและวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่สอดคล้องตามวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล บริหารและพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ มีศักยภาพและมีความสุข

2. ควรมีการศึกษาทบทวน วิเคราะห์ และมีการมอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective delegation) สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความไว้วางใจ การมีพื้นที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และเพิ่มศักยภาพของทีมงานหรือสมาชิกภายในทีมให้ได้มากที่สุด ให้โอกาสเลือกงานที่เหมาะสม ให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ ความสามารถ และะต้องประเมินความสามารถและภาระงานปัจจุบันของแต่ละบุคคลให้เหมาะสม มีการสื่อสารให้ชัดเจน พร้อมทั้งสนับสนุนทรัพยากร คือ การวางแผน การเตรียมการ และการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น ให้ข้อเสนอแนะ ให้คำแนะนำ ติดตามความคืบหน้าให้ชัดเจน การยอมรับและให้รางวัลความสำเร็จ คือ การชื่นชมผลลัพธ์ของความสำเร็จที่เกิดขึ้น สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงานได้

สำหรับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร องค์กรควรมีควรมีการต่อยอด ให้บุคลากรมีการคงอยู่ การสร้างความผูกพันต่อองค์กร เช่น การสร้างภาวะผู้นำ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้นำในแต่ละรุ่น เพื่อสร้างภาวะผู้นำในรุ่นต่อไป เมื่อมีการเกษียณ หรือลาออกเป็นแผนการทดแทน ค่าตอบแทนที่ได้รับต้องสอดคล้องกับภาระงาน รวมถึงสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีของหัวหน้าและผู้ปฏิบัติ และผู้ร่วมงานในสหสาขาวิชาชีพ รวมถึงการศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงาน ความเครียดสะสมเรื้อรังจากการทำงาน ที่เป็นเหตุให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจ อารมณ์ และอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานตามมาได้

ปัจจัยในด้านอื่น ๆ ตามผลการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ที่ควรได้รับที่ควรพิจารณา ได้แก่

1. ระบบรักษาความปลอดภัย ต่อชีวิตและทรัพย์สิน
2. สิ่งแวดล้อมที่ดีต่อการปฏิบัติงาน Healing environment
3. ส่งเสริมสนับสนุนพื้นที่ในการดูแลสุขภาพที่ดี เช่น สถานที่ออกกำลังกาย
4. จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ปลอดภัย การเข้าถึงบริการได้สะดวก รวดเร็ว ทันเวลา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่น ๆ เช่น บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมความปลอดภัยองค์กร ค่าตอบแทนสวัสดิการ ที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อมูลใช้ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร มากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มงานด้านสหสาขาวิชาชีพ ที่มีผลกระทบต่อองค์กร ในด้านอัตราคงอยู่ คุณภาพชีวิตและความผูกพัน เนื่องจากเป็นสายงานที่ขับเคลื่อนการให้บริการทั้งองค์กร สร้างคุณภาพบริการที่เป็นเลิศให้โรงพยาบาลอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

1. กรณ์ธนัญ กิมศุก (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกล แบบทำที่บ้าน (Work from home สารนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
2. ขจรศักดิ์ สุขเปรม (2565). คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย Quality of Life and Happiness at Work Related to Employee Engagement of Department of Health's Personnel รายงานการวิจัย กรมอนามัย
3. ทิพวรรณ ศิริคูณ . (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร การ:ศึกษากรณีบริษัทบริหาร สินทรัพย์สถาบันการเงิน.วิทยานิพนธ์ วท.บ. (วิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม).กรุงเทพ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
4. ณฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก
5. ภูษณิศา เมธาธรรมสาร. (2548). คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัทไทยแอร์เอเชียจำกัด. วิทยานิพนธ์ ศศ.บ. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
6. เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิติในการทำงานทส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัทสกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์สาขาลำพูน) การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
7. Aon Hewitt. (2015). Aon Hewitt's Model of Employee Engagement.n.p.: Aon. Delamotte, Y., and Takezawa, S. (1984). Quality of working life in international perspective. Switzerland : International Labour organization
8. Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management, 1.
9. Walton, R. E. (1973). Quality of Work Life: What is it In Management Review (pp.12-19). New York: Magrew - Hill.