

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลกลางจังหวัดภูเก็ต

สุรชาติพย์ เดชะโชติ ส.บ.

โรงพยาบาลกลาง อำเภอลาแม จังหวัดภูเก็ต

อมรรศักดิ์ โพธิ์อำ ปร.ค. (ผู้วิจัยร่วม)

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

วันที่รับบทความ(Received), 9 สิงหาคม 2566 , วันที่แก้ไขบทความ (Revised), 14 กันยายน 2566

วันที่ตอบรับบทความ(Accepted), 15 กันยายน 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลกลาง จังหวัดภูเก็ต กลุ่มประชากรคือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกลาง จังหวัดภูเก็ต ปีงบประมาณ 2566 จำนวน 373 ราย โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ Daniel ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 209 ราย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และนำไปทดลองใช้เพื่อวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.969 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนามูลนิธิ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ในสังคม ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความภูมิใจในองค์กร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (67%) ($\bar{X}$ =3.80, S.D.=0.50) สำหรับด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ประกอบด้วย ด้านการยอมรับองค์กร ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (52.2%) ($\bar{X}$ =4.18, S.D.=0.51) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลกลาง จังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.475$, $P\text{-value}<0.001$)

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

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

Sutatip Dachachote, B.P.H. (Public Health)

Thalang Hospital, Phuket Province

Amornsak Poum Ph.D. Public Health, Corresponding author

Faculty of Public Health, Naresuan University, Phitsanulok Province

Abstract

This descriptive research study aimed to study quality of work life associated with organizational commitment among health personnel practicing in Thalang Hospital, Phuket Province. Population was 373 health personnel which be worked at Thalang Hospital, Phuket Province, in 2023 fiscal year and the sample size calculating used Daniel formula for 209 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. In addition to, validity was checked by 3 experts and try out testing reliability by Cronbach's coefficient alpha about 0.969, an association analysis used Pearson product moment correlation coefficient. The result showed that quality of work life factors including, adequate and fair compensation, health and safety at workplace, opportunity for human capacity development, opportunity for job security and advancement, social integration, constitutionalism, the total work and life space, and organizational pride had mean score with moderate level ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.50). 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 (52.2%) ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.51). An association analyzed found that quality of work life factors was associated with organizational commitment among health personnel practicing in Thalang Hospital, Phuket Province with statistic significant ($r=0.475$, $P\text{-value}<0.001$).

Keyword: Quality of work life, Organization commitment

1. บทนำ

การมีคุณภาพชีวิตที่ดีคือความปรารถนาอันสูงสุดของมนุษย์นอกจากจะบังเกิดแก่ตนเองแล้วยังหวังที่จะให้เกิดแก่ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ ปัจจุบันคุณภาพชีวิตได้รับการกำหนดให้เป็นเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาประเทศ หากบุคคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วก็สามารถเป็นพลังสร้างสรรค์สังคมและประเทศชาติไปสู่ความเจริญ⁽¹⁾ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดมิติด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในกรอบมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยปัจจัย 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านการทำงาน มิติด้านส่วนตัว มิติด้านสังคมและมิติด้านเศรษฐกิจประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มาตรา 72 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้มีคุณภาพคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ⁽²⁾

โรงพยาบาลกลาง จังหวัดภูเก็ต เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่ที่มีผู้รับบริการทั้งผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในมีจำนวนเพิ่มขึ้นในอัตราสูงเรื่อยมา สถิติที่เป็นข้อน่าสังเกตพบว่ในปี พ.ศ.2565 มีบุคลากรที่ลาออก ในกลุ่มต่างๆ ดังนี้ กลุ่มข้าราชการ ร้อยละ 1.76 กลุ่มลูกจ้างประจำ ร้อยละ 16.67 กลุ่มพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 4.35 ลูกจ้างชั่วคราวประเภทรายวัน ร้อยละ 25.51 กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวประเภทรายเดือน ไม่พบการลาออก ในปี พ.ศ.2565 แต่พบการลาออกในปี 2564 ร้อยละ 8.70 โดยสาเหตุการลาออก ได้แก่ ได้งานใหม่ ร้อยละ 43.72 รองลงมาก็คือกลับภูมิลำเนา ลาศึกษาต่อ ประกอบธุรกิจส่วนตัว ค่าจ้างไม่พอกับค่าครองชีพ ร้อยละ 22.33, 7.91, 7.44 และ 1.86 ตามลำดับ โดยที่ผลการประเมินความเครียดด้วยตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลกลาง ปี พ.ศ.2565 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีค่าคะแนนความเครียดระดับสูงกว่าปกติเล็กน้อย (18-25 คะแนน) ร้อยละ 10 มีค่าคะแนนความเครียดระดับสูงกว่าปกติปานกลาง (26-29 คะแนน) ร้อยละ 0.03 และมีค่าคะแนนความเครียดระดับสูงกว่าปกติมาก ร้อยละ 0.77⁽³⁾

คุณภาพชีวิตของคนในองค์กรหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำเป็นลักษณะการทำงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรในด้านต่างๆ การตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การทำงานภายในองค์กรอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติ รวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานจึงทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีคุณภาพ ในขณะที่เดียวกันก็มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กรและถ้าบุคลากรสาธารณสุขสามารถผสมผสานการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมทำให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่

ตอบสนองความต้องการของบุคคลด้านต่างๆ ทั้งด้านส่วนตัวและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานพร้อมๆ กันและยังมุ่งเน้นการจะสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นควบคู่ไปด้วย การสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นได้ต้องใช้ทั้งความพึงพอใจในงานและความรู้สึกมีส่วนร่วมประกอบกัน ฝ่ายองค์กรและฝ่ายบุคลากรที่พร้อมจะหันหน้าเข้าหากันเพื่อคิดหาแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีความพึงพอใจด้วยกัน⁽⁴⁾ จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล⁽⁵⁾ และโรงพยาบาลชุมชน⁽⁶⁾ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งในองค์กรหากคนทำงานทั้งหลายได้รับการจัดสรรสิ่งต่างๆ ภายใต้อาณัติหรือบรรดาขององค์กรที่เอื้อต่อการมีชีวิตที่ดีในขณะที่ปฏิบัติงานทั้งปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม บุคลากรก็ย่อมเกิดความสุขมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานเป็นแรงจูงใจต่อการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลกระทบในทางบวกต่อเนื่องไปถึงองค์กรในภาพรวม จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลกลาง เพื่อนำเสนอข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่จะนำมาเป็นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรอย่างแท้จริง เพื่อผู้บริหารองค์กรสามารถนำไปเป็นข้อมูลบริหารจัดการด้านกำลังคนให้มีประสิทธิภาพเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทุกระดับให้มีความสุข เพื่อธำรงรักษามูลค่าบุคลากรให้ยังคงมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้กับองค์กรอยู่ในโรงพยาบาลต่อไป อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของบริการสุขภาพอย่างมีคุณภาพ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลกลาง จังหวัดภูเก็ต

2.1 สมมุติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research study) โดยกำหนดกรอบแนวคิด ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระในการวิจัย ประกอบด้วย 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้แนวคิดของ Walton⁽⁴⁾ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนามูลค่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ในสังคม ด้านลักษณะการ

บริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความภูมิใจในองค์กร และ 2) ความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แนวคิดของ Steers⁽⁷⁾ ประกอบด้วย การยอมรับองค์กร การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ดำเนินการวิจัยระหว่างเดือนมกราคม-กรกฎาคม พ.ศ.2566

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกลาง จังหวัดภูเก็ต จำนวน 373 คน เกณฑ์การคัดเข้าคือ เป็นบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานปีงบประมาณ 2561 และมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 6 เดือนขึ้นไป เกณฑ์การคัดออกคือ เจ็บป่วยในช่วงเก็บข้อมูลจนไม่สามารถให้ข้อมูลได้ คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนโดยใช้สูตร Daniel⁽⁸⁾ กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าความคลาดเคลื่อนสามารถยอมรับได้เท่ากับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 209 คน

3.2 การสุ่มตัวอย่าง

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) จากทะเบียนรายชื่อบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกลาง จังหวัดภูเก็ต โดยการเทียบสัดส่วนจำนวนบุคลากรของแต่ละแผนก แล้วทำการสุ่มเลือกรายชื่อแบบมีระบบโดยนำรายชื่อของบุคลากรแต่ละแผนก มาเรียงลำดับตามตัวอักษร ก ถึง ฮ แล้วคำนวณระยะห่างของการสุ่ม เพื่อสุ่มเลือกรายชื่อจนครบ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งปัจจุบัน ประเภทตำแหน่ง ตำแหน่งทางการบริหาร อายุราชการ และระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน⁽⁴⁾ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เกณฑ์การแปลผลตามแนวคิดของ Best J.W.⁽⁹⁾ แบ่งคะแนนความคิดเห็นเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.67–5.00) ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.34–3.66) และระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 1.00–2.33)

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร⁽⁷⁾ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างเกณฑ์การแปลผลตามแนวคิดของ Best J.W.⁽⁹⁾ แบ่งคะแนนความคิดเห็นเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.67–5.00) ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.34–3.66) และระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 1.00–2.33)

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมของภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน (ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00) หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้กับบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลป่าตอง ที่มีคุณสมบัติเหมือนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตร

สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค⁽¹⁰⁾ เท่ากับ 0.97 เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ 0.97 ความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.92

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ Pearson's Product Moment correlation coefficient โดยพิจารณาค่า P-value ที่มีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือมีนัยสำคัญทางสถิติ และใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด และค่าต่ำสุด

3.5 จริยธรรมการวิจัย

งานวิจัยนี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต ใบรับรองเลขที่ 24/2566

4. ผลการศึกษาวิจัย

บุคลากรโรงพยาบาลถลาง จังหวัดภูเก็ต ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (84.20%) มีอายุระหว่าง 25-45 ปี (60.30%) ($\bar{X}$ =38.46, S.D.=10.95, Max=60, Min=20) มีสถานภาพคู่สมรสและอยู่ด้วยกัน (55%) รองลงมา คือ โสด (40.20%) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (63.20%) และระดับสูงกว่าปริญญาตรี (4.30%) ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ (43.50%) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี (34.90%) ($\bar{X}$ =12.76, S.D.=10.84, Max=38, Min=1) มีรายได้ของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาทต่อเดือน (48.8%) ($\bar{X}$ =33,761.15, S.D.= 30,321.414, Max=200,000, Min=6,000) ตำแหน่งงานในปัจจุบันตรงตามวุฒิการศึกษา (72.70%) ลักษณะงานในปัจจุบันพบว่าส่วนใหญ่ลักษณะงานเป็นการปฏิบัติงานในเวลาราชการ (45.90%) การปฏิบัติงานเวรเช้า บ่าย คึก (39.70%) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลตลิ่ง จังหวัดภูเก็ต
(n=209)

ตัวแปรอิสระ	ระดับ							
	สูง		ปานกลาง		ต่ำ		Mean	S.D.
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
คุณภาพชีวิตการทำงาน	64	30.60	140	67.00	5	2.40	3.80	0.50
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	35	16.70	112	53.60	62	29.70	3.17	0.67
ด้านสภาพภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	88	42.10	108	51.70	13	6.20	3.92	0.59
ด้านการพัฒนาบุคลากร	106	50.70	91	43.05	12	50.70	4.08	0.60
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	67	32.10	118	56.50	24	11.50	3.67	0.63
ด้านความสัมพันธ์ในสังคม	91	43.50	96	45.90	22	10.50	3.88	0.66
ด้านลักษณะการบริหารงาน	90	43.10	111	53.10	8	3.80	3.98	0.56
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	99	47.40	89	42.60	21	10.00	3.95	0.66
ด้านความภูมิใจในองค์กร	141	67.50	65	31.10	3	1.40	4.43	0.50
ความผูกพันต่อองค์กร	109	52.20	98	46.90	2	1.00	4.18	0.52
ด้านการยอมรับองค์กร	116	55.50	92	44.00	1	0.50	4.25	0.51
ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร	120	57.40	84	40.20	5	2.40	4.25	0.54
ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	110	52.60	97	46.40	2	1.00	4.18	0.52

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ในสังคม ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความภูมิใจในองค์กร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (67%) ($\bar{X}=3.80$, S.D. =0.50) สำหรับด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข ประกอบด้วย ด้านการยอมรับองค์กร ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (52.2%) ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.52) ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลกลาง จังหวัดภูเก็ต

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	สัมประสิทธิ์	P-value	ระดับความสัมพันธ์
	สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)		
คุณภาพชีวิตการทำงาน	0.475	<0.001	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.273	<0.001	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.381	<0.001	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านการพัฒนาบุคลากร	0.320	<0.001	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.353	<0.001	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านความสัมพันธ์ในสังคม	0.417	<0.001	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านลักษณะการบริหารงาน	0.329	<0.001	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.477	<0.001	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านความภูมิใจในองค์กร	0.465	<0.001	มีความสัมพันธ์ทางบวก

* ค่าระดับนัยสำคัญ น้อยกว่า 0.05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลกลาง จังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.475$, $P\text{-value}<0.001$) (ตารางที่ 2)

5. อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)⁽⁴⁾ เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สถานภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านความสัมพันธ์ในสังคม 6) ด้านลักษณะการบริหารงาน 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ด้านความภูมิใจในองค์กร ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลกลาง จังหวัดภูเก็ต ($P\text{-value} < 0.001$) สามารถอธิบายเหตุผลได้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นได้ทำงานอย่างมีความสุข และส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิต (Productivity) ในการทำงานที่มีคุณภาพและยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยตรง เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองต่อความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับขององค์กร นอกจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้วยังส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองในด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคม ด้านเศรษฐกิจหรือด้านผลผลิตต่างๆ และสิ่งสำคัญที่สุดคือการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความผูกพันในองค์กรได้เพราะถ้าหากบุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรแล้วจะสามารถช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดี⁽¹¹⁾ ซึ่งสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton⁽⁴⁾ ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยที่ผ่านมา^(5,6) ซึ่งได้ข้อค้นพบจากงานวิจัยว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ชนิกันต์ เครือวิเสนและคณะ⁽¹²⁾ ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมระดับมาก โดยให้ความสำคัญด้านธรรมเนียมในองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ตามลำดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ

กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แต่แตกต่างจากการศึกษาวิจัยของ Radja et al.⁽¹³⁾ ได้ศึกษาผลกระทบต่อคุณภาพของชีวิตในการทำงานและความผูกพันขององค์กรในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะ (เมืองมาคาสซาร์) ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลกระทบอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลถลางในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลควรมีการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นในทุกๆด้าน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้นด้วย โดยเฉพาะการสร้างให้เกิดความสุขในการทำงานเช่น สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้และเอื้อต่อการทำงานเป็นทีมสหวิชาชีพ เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานทุกสาขาทุกระดับ รวมทั้งสร้างความปลอดภัยในการทำงาน โดยเฉพาะการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพบุคลากร สิ่งเหล่านี้ล้วนสร้างกำลังใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและมีคุณภาพในการให้บริการ

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาวิจัยตัวแปรอื่นๆที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความสุขในการทำงาน และเพิ่มการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนารูปแบบการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรที่เหมาะสมกับบริบทของจังหวัดภูเก็ต

7. เอกสารอ้างอิง

1. Department of Community Development. Quality of Life for Thai People in 2008 Report, Basic Minimum Needs Information. Community Development Department, Ministry of Interior; 2008.
2. สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. ฐานข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพ. [อินเทอร์เน็ต]. [สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2566]. เข้าถึงได้จาก <http://moc.moph.go.th/Resource/index.php>, 2566.
3. โรงพยาบาลถลาง. A Survey of Employees Fiscal Years 2016. เอกสารอัดสำเนา; 2565
4. Walton R.E. Improving the Quality of Work Life. Harvard Business Review; 1973: May-June.
5. ปรีชา พุกจิน. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปัตตานี. วารสารวิทยาศาสตร์สุขภาพและการสาธารณสุขชุมชน 2562; 2(1): 23-37.

6. รัชนิกร อิศริณตยาภรณ์, อมรศักดิ์ โพธิ์อำ. คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกลาง จังหวัดภูเก็ต. วารสารวิชาการแพทย์เขต 11 2560: 31(4): 589-598.
7. Steers R.M., Porter L.W. Motivation and Work Behavior. 5th ed. New York: McGraw-Hill; 1977.
8. Daniel W.W. Biostatistics: Basic Concepts and Methodology for the Health Sciences. (9th ed). New York: John Wiley & Sons; 2010.
9. Best John W. Research is Evaluation. (3rd ed). Englewood cliffs: N.J. Prentice Hall; 1977.
10. Cronbach L.J. Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika, 1951; 16(3): 297-334.
11. Hackman J.R., Suttle L.J. Improving Life at Work. Behavior Science Approach to Organizational Change. Santa Monica, Calif: Goodyear Publishing; 1977.
12. ชนิกันต์ เครือวิเสน, ประภัศร วิเศษประภา. คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2563.
13. Radja J. Tawe, A., Rijal, S. & Tiro, M.a. 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 2013: 3(12).