

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

พ.จ.ต.วิทย์ หัสจรรย์¹

(วันที่รับบทความ: 2 ตุลาคม 2563; วันที่แก้ไข 13 พฤศจิกายน 2563; วันที่ตอบรับ 16 พฤศจิกายน 2563)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ โดยเก็บข้อมูลจากตัวอย่างจำนวน 115 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ใช้สถิติเชิงอนุมานวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.6 อายุเฉลี่ย 34.4 ปี (S.D.=7.71) ต่ำสุด 23 ปี สูงสุด 53 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 80.3 สถานภาพสมรส ร้อยละ 65.5 มีรายได้มีมัธยฐาน 30,000 บาท รายได้ต่ำสุด 10,000 บาท สูงสุด 100,000 บาท ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีค่ามัธยฐานที่ 6 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 26 ปี การสนับสนุนจากองค์กรภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย =3.40, S.D.=0.38) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย =3.50, S.D.=0.38) การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ($r=0.506$, $p\text{-value}<0.001$) จากการศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ หน่วยงานควรสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศและด้านวัสดุ อุปกรณ์ ให้เพียงพอเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลอื่น เพื่อให้เห็นข้อแตกต่างที่จะนำมาพัฒนาองค์กรต่อไป

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากรโรงพยาบาล

¹ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ, E-mail: Witee.h@hotmail.com

Corresponding author: พ.จ.ต.วิทย์ หัสจรรย์, E-mail: Witee.h@hotmail.com

Quality of Work Life of Personnel in Kaengkhro Hospital, Chaiyaphum Province

Witee. Hussajun¹

(Receive 2nd October 2020; Revised: 13th November 2020; Accepted 16th November 2020)

Abstract

The purpose of this research was to study a correlation between supporting staff of the organization and the quality of working life of staff in Kaengkhro Hospital, Chaiyaphum Province. A cross-sectional study was conducted with 115 staff. Data were collected from questionnaires and analyzed by descriptive statistics and Pearson correlation coefficient.

The finding showed that the staffs were predominantly female gender (74.6%) and marriage (65.5%). The mean (SD) age of these staff was 34.4 (7.7) years (Min=23, Max 53). The largest proportion of the staff's educational level was bachelor accounting for 80.3%. The median income was 30,000 baht (Min=10,000, Max 100,000). The median of work experience was 6 years (Min=1, Max 26). The supporting staff of the organization was at a moderate level (Mean=3.40, SD=0.38). The quality of working life of staff was at a high level (Mean=3.50, SD=0.38). A correlation between supporting staff of the organization and the quality of working life of staff was at a moderate level ($r=0.51$, $p\text{-value}<0.001$).

For improving the quality of life of staff and quality of work, the organization should support information technology and equipment sufficiently. Also, a benchmarking to other hospitals will be needed to draw performance gaps to identify areas for further improvement.

Keywords : Quality of work life, Hospital personnel

¹ General Administration Officer, Senior Professional Level, Chaiyaphum Provincial Health Office,
E-mail: Witee.h@hotmail.com

Corresponding author: Witee. Hussajun, E-mail: Witee.h@hotmail.com

บทนำ

การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรหลักที่ทำให้ทรัพยากรอื่นมีคุณค่า จึงเปรียบมนุษย์เป็นดวงหัวใจหลักขององค์กร โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ได้มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุข เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงาน เป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม¹ การพัฒนาระบบราชการในการให้บริการประชาชน ต้องดำเนินงานภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงวิกฤตการณ์ และความผันผวนที่เปลี่ยนไปจากอดีตอย่างมาก การที่จะขับเคลื่อนประเทศให้มีความก้าวหน้าและพัฒนาไปอย่างมั่นคง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการให้มีขีดสมรรถนะสูงสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในบริบทด้านต่าง ๆ รวมทั้งยังมีความจำเป็นต้องบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพของกำลังคน ภาครัฐให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติงาน สร้างนวัตกรรม ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและไม่ให้เกิดผลกระทบกับสิ่งแวดล้อม²

เมื่อกล่าวถึงคุณภาพชีวิต (Quality of life) องค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง คือ ระบบการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งของการบริหารงานในปัจจุบัน เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์หรือผู้ปฏิบัติงาน

ซึ่งเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า การสนับสนุนและส่งเสริมปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เพื่อตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจนั้น จะส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ดังนั้นองค์กรจึงควรมีการตรวจสอบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตระดับใด หากอยู่ในระดับดี ควรมีการพัฒนาต่อไป หากอยู่ในระดับต่ำ ควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น³ นับว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นสิ่งจูงใจที่ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรนั้น ๆ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พบว่าปัจจัยหลักที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มีทั้งหมด 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัวและด้านสังคม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton ที่ได้เสนอแนวคิดว่าคนทำงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคง การพัฒนาความสามารถของบุคคล ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การสร้างกฎเกณฑ์ในองค์กร การบูรณาการด้านสังคม ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชนความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ⁴

การที่บุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีหรือไม่มีนั้น มีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต คือ การได้รับการสนับสนุนในด้านต่างๆ อันประกอบด้วยด้านบุคลากร ด้านเวลา ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านเทคโนโลยี หากได้รับการสนับสนุน อย่างดีอย่างเหมาะสม จะส่งผลให้การดำเนินงาน

ของเป็นไปได้ด้วยดีและส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ⁵จากผลการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ได้แก่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ด้านการบริหารจัดการ⁶

การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เป็นการสร้างพลังและสร้างประสิทธิภาพขององค์กร การสร้างให้บุคลากรขององค์กรนั้น ๆ มีความสุขสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละคนมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสามารถทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องานที่ทำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพส่งเสริมให้ได้ผลลัพธ์และการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

บุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง หากมีคุณภาพชีวิตการบุคลากร

ทำงานที่ดีย่อมเอื้อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป และจากยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์หลักของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุขที่กระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน และด้วยโรงพยาบาลแก่งคร้อกำลังพัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนได้ครอบคลุมยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อ

พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิให้ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

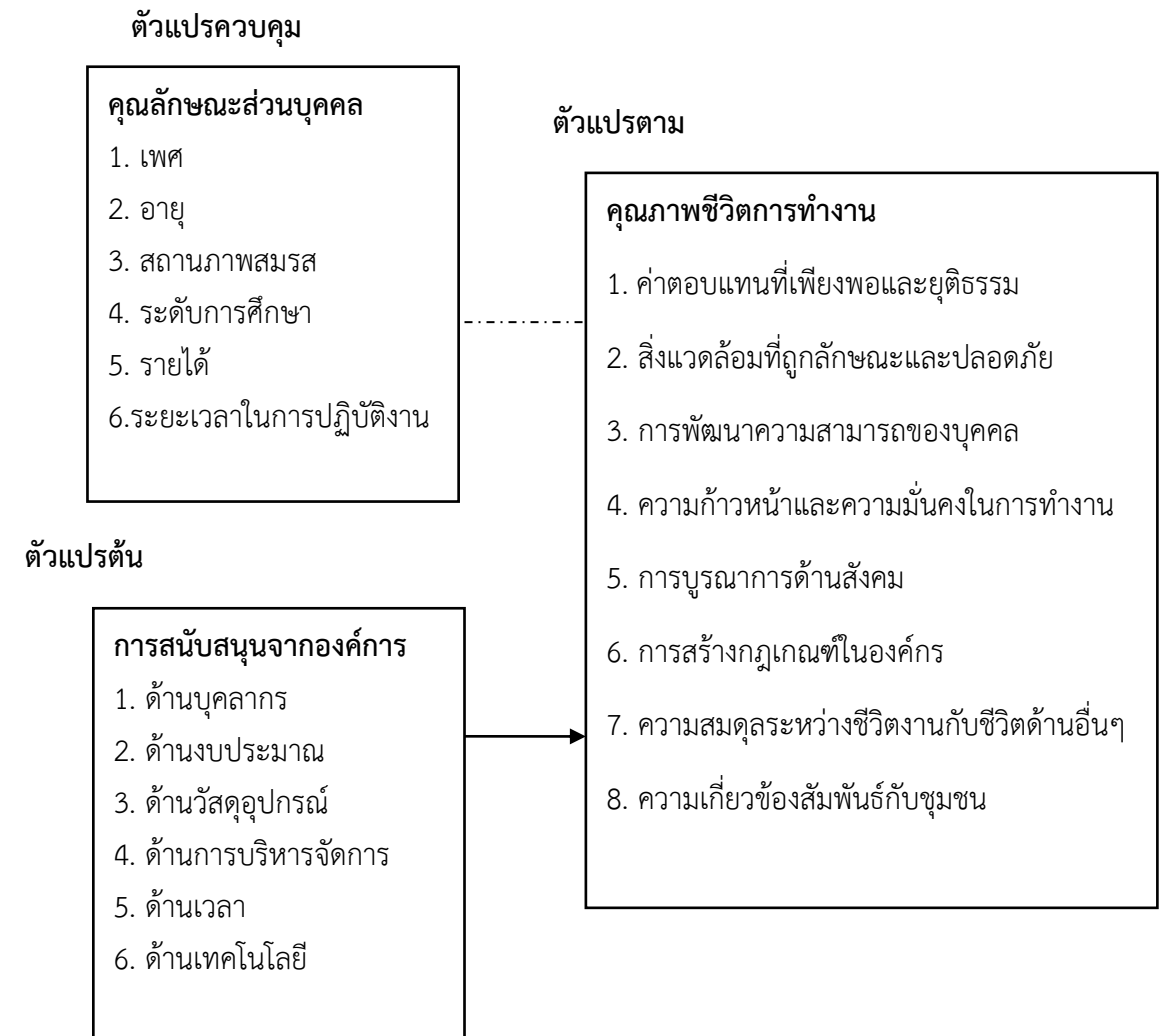
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research)

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงพยาบาลแก่งคร้อ จำนวน 263 คน โดยใช้สูตรสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมุติฐานโดยใช้สูตรของ Cohen (1988)⁶

ได้ขนาดตัวอย่าง 115 คน ทั้งนี้ และใช้การสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic random sampling)

กรอบแนวคิดของการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง การศึกษาสูงสุด รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ

อุปกรณ์ ด้านการบริหารจัดการ ด้านเวลาและด้านเทคโนโลยี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) โดยมีคำตอบให้เลือกอยู่ 5 ระดับ (5,4,3,2,1)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานความก้าวหน้าและความมั่นคง การพัฒนาความสามารถของบุคคล ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การสร้างกฎเกณฑ์ในองค์กร การบูรณาการด้านสังคม ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชนความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ลักษณะ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) โดยมีคำตอบให้เลือกอยู่ 5 ระดับ (5,4,3,2,1)

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2562 ถึงวันที่ 1 พฤษภาคม 2562 โดยได้ทำการขออนุญาตจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่งคร้อ ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับแก่กลุ่มตัวอย่าง และแจ้งว่าข้อมูลจะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับและนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวม รวมทั้งได้ชี้แจงถึงสิทธิในการถอนตัวจากการวิจัย เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิแก่กลุ่มตัวอย่าง

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ เลขที่ 47

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.6 อายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 42.1 อายุเฉลี่ย 34.43 ปี (S.D.=7.71) อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 53 ปี สถานภาพโสด ร้อยละ 65.5 ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 80.3 รายได้มีมีมาตรฐาน 30,000 บาท รายได้ต่ำสุด 10,000 บาท/เดือน รายได้สูงสุด 100,000 บาท/เดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแก่งคร้อ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ร้อยละ 48.6 โดยมีมาตรฐาน 6 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 26 ปี

2. ระดับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.40 (S.D.=0.38) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเวลา ค่าเฉลี่ย 3.52 (S.D.=0.55) ค่าเฉลี่ยในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านบุคลากร ค่าเฉลี่ย 3.48 (S.D.=0.72) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D.=0.54) (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 การแปลผลของระดับการสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ (n=115)

การสนับสนุนจากองค์การ	Mean	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการบริหารจัดการ	3.44	0.48	ปานกลาง
2. ด้านบุคลากร	4.48	0.72	ปานกลาง
3. ด้านงบประมาณ	3.39	0.56	ปานกลาง
4. ด้านเวลา	3.52	0.55	มาก
5. ด้านวัสดุ อุปกรณ์	3.36	0.54	ปานกลาง

การสนับสนุนจากองค์กร	Mean	S.D.	การแปลผล
6. ด้านเทคโนโลยี	3.40	0.58	ปานกลาง
ภาพรวม	3.40	0.38	ปานกลาง

3. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.50 (S.D.=0.38) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาน้อยสุด ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ค่าเฉลี่ยในระดับมาก 3.64 (S.D.=0.50) ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน ค่าเฉลี่ยในระดับมาก 3.60 (S.D.=0.52) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ค่าเฉลี่ยในระดับมาก 3.59

(S.D.=0.52) ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในองค์กร ค่าเฉลี่ยในระดับมาก 3.56 (S.D.=0.84) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ยในระดับมาก 3.51 (S.D.=0.64) และด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือด้านการบูรณาการทางสังคม ค่าเฉลี่ย 3.44 (S.D.=0.48) และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ค่าเฉลี่ย 3.44 (S.D.=0.46) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าเฉลี่ย 3.20 (S.D.=0.61) (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ (n=115)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Mean	S.D.	การแปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.20	0.61	ปานกลาง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	3.64	0.50	มาก
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.44	0.46	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.51	0.64	มาก
5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม	3.44	0.48	ปานกลาง
6. ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในองค์กร	3.56	0.84	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	3.59	0.52	มาก
8. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน	3.60	0.52	มาก
ภาพรวม	3.50	0.38	มาก

4. การสนับสนุนจากองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

พบว่า ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการคุณภาพชีวิตในการทำงานการบุคลากร

โรงพยาบาลแก้งคร้อ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.506$, $p\text{-value}<0.001$) สามารถอธิบายได้ว่าหากบุคลากรมีการสนับสนุนจากองค์กรเพิ่มขึ้นก็จะทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นด้วย (ดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระการสนับสนุนจากองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ

การสนับสนุนจากองค์กร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการบริหารจัดการ	0.440	<0.001	ปานกลาง
2. ด้านบุคลากร	0.270	<0.001	ต่ำ
3. ด้านงบประมาณ	0.391	<0.001	ปานกลาง
4. เวลา	0.389	<0.001	ปานกลาง
5. ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.490	<0.001	ปานกลาง
6. ด้านเทคโนโลยี	0.405	<0.001	ปานกลาง
ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กร	0.506	<0.001	ปานกลาง

5. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรขาดความต่อเนื่อง เมื่อมีการโยกย้าย ลาออก ยังไม่มีการจัดสรรตำแหน่งทดแทนทันที ทำให้ขาดความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน บุคลากรบางส่วนมีการปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ และตำแหน่งไม่ตรงตามวุฒิการศึกษา ขาดเครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน ทำให้บางหน่วยงานที่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ แต่ไม่สามารถดำเนินงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลลัพธ์ด้านการทำงานมีประสิทธิภาพน้อยกว่าที่ควร

การอภิปรายผล

จากการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($r = 0.506$, $p\text{-value} < 0.001$) ซึ่งการที่บุคลากรจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น การสนับสนุนสิ่งต่าง ๆ เป็นปัจจัยที่มี

ความสำคัญ เป็นสิ่งที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการปฏิบัติงาน ให้เกิดทำงานอย่างเต็มความสามารถและพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาคือ ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของบุคลากร^๑ เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรแต่ละโรงพยาบาลจะมีความแตกต่างกันแล้วแต่บริบทและความพร้อมที่ไม่เหมือนกัน การพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนบุคลากรเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพปัจจัยสนับสนุนที่องค์กรมีให้บุคลากรนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมากและส่งผลโดยตรง

การสนับสนุนจากองค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายหากบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ดีมีความเหมาะสมจะส่งผลให้การทำงานราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์การทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ^๕ ทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าภาพรวมของการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ^๖ และหาก

มีบริบทที่แตกต่างกันของแต่ละหน่วยงานย่อมส่งผลให้มีการสนับสนุนจากองค์กรต่างกัน ทำให้การวิจัยครั้งนี้สอดคล้องในระดับที่แตกต่างกับการศึกษาผ่านมาพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับการปฏิบัติงานบุคลากรสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ⁹

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในครั้งนี้นี้ ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารจัดการ ด้านเทคโนโลยี ด้านงบประมาณ ด้านเวลา และด้านบุคลากร ปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน หากบุคลากรได้รับการสนับสนุนที่ดีและมีความเหมาะสมจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตที่ดีและจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

- 1) โรงพยาบาลควรมีการสนับสนุนและพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและด้านเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้การใช้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
- 2) โรงพยาบาลควรมีการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการของโรงพยาบาลเพื่อให้สอดคล้องกับบริบท

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแก้งคร้อกับโรงพยาบาลอื่นๆ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเพื่อการพัฒนาบุคลากรต่อไป
- 2) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

โรงพยาบาลแก้งคร้อ เช่น บรรยากาศองค์กร ภาพลักษณ์องค์กร

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก้งคร้อ ที่ให้โอกาสและความช่วยเหลือในการศึกษาค้นคว้า และขอบคุณบุคลากรโรงพยาบาลแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2560.
2. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2556-2561).
3. Davis, L. E. Enhancing the quality of working life: Developments in the United States. International Labour Review. 1977; 116(1), 53-65.
4. Walton, R. E. Quality of working life: What is it?. Slone Management Review. 1973; 15(1), 12-18.
5. ประจักษ์ บัวผัน ..หลักการบริหารสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 4. ขอนแก่น: คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2558.
6. สิริกัญญา วงศ์กาฬสินธุ์, และประจักษ์ บัวผัน. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพ

- ที่ 8. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น
(ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2560; 17(1): 69-80.
7. Cohen, J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2nded. New York: McGraw- Hill. 1988.
8. ดชนีวรรณ สัตย์ธรรม, ชนะพล ศรีธาดา. บรรยากาศองค์กรและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยภูมิ. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2562; 12(1): 41-50.
9. สถาพร รัตนวารีวงศ์, นิตยา เพ็ญศิริินภา, วรางคณา จันทร์คง. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรองรับคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบึงกาฬ. วารสารความปลอดภัยและสุขภาพ. 2557; 7(26): 48-58.