

นิพนธ์ต้นฉบับ

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร  
กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

สุรีพร สกุนี, นักศึกษาปริญญาโท \*

ปิยธิดา ตรีเดช, ส.ค. \*\*

สุคนธา ศิริ, ปร.ค. (เวชศาสตร์เขตร้อน) \*\*\*

ศักดิ์ดา ตรีเดช Ph.D. \*\*\*\*

The Relationship Between Organization Commitment and Quality of Work  
Life of Sakaeo Crown Prince Hospital's Personnels

Sureeporn Sakunee, Graduate student \*

Piyathida Tridech, Ph.D. \*\*

Suchonta Siri, Ph.D. (Tropical medicine) \*\*\*

Sakda Tridech, Ph.D. \*\*\*\*

\* Master of Science (Public Health) Program in Health Administration, Mahidol  
University, Bangkok, Thailand

\*\* Associate professor, Faculty of Public Health, Mahidol University, Bangkok,  
Thailand

\*\*\* Assistant Professor, Faculty of Public Health, Mahidol University, Bangkok,  
Thailand

\*\*\*\* Ministry of Natural Resources and Environment

J Prapokklao Hosp Clin Med Educat Center 2015;32:108-125

\* นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข  
คณะสาธารณสุขศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

\*\* รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

\*\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาระบาดวิทยา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

\*\*\*\* กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## Abstract

**Background** : Medical and health personnel are important human resources who play an important role in a health service system. Thus the caring for human resources and improvement of the quality of their work life should be taken into consideration by the administrators as a significant issue for organizational development.

**Objective** : The objective is to study the relationship between hospital personnel's characteristics and organization commitment with quality of work life of the personnel of Sakaeo Crown Prince Hospital.

**Methods** : This study was a descriptive survey research. The sample were consisted of 256 personnels who have been working in the hospital. The data were collected in August 2014 using self administered questionnaires. Data analysis was performed using descriptive statistics, standard deviation, Chi-square, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

**Results** : The study found that the personnel at the Sakaeo Crown Prince Hospital had opinions regarding their overall quality of work life at medium level (mean = 3.44, SD = 0.50). Overall organization commitment was at a high level (mean = 3.80, SD = 0.59). Personal characteristics such as age and duration of work, had a relationship with the quality of work life ( $p < 0.05$ ); gender, marital status, education, profession, working unit, condition of employment and level of the position had no relationship with quality of work life. Organization commitment had positive relationship with the overall quality of work life at high level of statistical significance ( $r = 0.712$ ,  $p < 0.001$ ). The researcher recommended that the hospital administrator should advocate policies to promote the quality of work life; improve wage payment and a welfare system for all personnel, the system should be impartial, appropriate and consistent with present costs of living also in accordance with the performance of all personnel both in quantity and quality There should also be the encouragement and promotion for every personnel to take part in the planning and setting up the guidelines for the improvement of quality of work life of the personnel. The format of the activity should be appropriate with the context of the hospital and could create homogeneity between the personnel and the hospital.

**Keywords** : quality of work life, organization, commitment

## บทคัดย่อ

### ที่มาของปัญหา

บุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุข เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีบทบาทสำคัญในการทำงานของระบบบริการสุขภาพ ดังนั้น แนวคิดการพัฒนาองค์การผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในที่ทำงานและการดูแลเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์

### วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

### วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จำนวน 256 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2557 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไค-สแควร์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

### ผลการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.44, SD = 0.50) และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.80, SD = 0.59) ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ( $p < 0.05$ ) เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา วิชาชีพ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน สภาพการจ้างงาน ระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.712, p < 0.001$ )

ดังนั้นผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานพัฒนาระบบบริหารจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับตำแหน่งงานต่างๆ อย่างเป็นธรรม ให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ตามผลการปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพของงานในแต่ละวิชาชีพ และตำแหน่งงานต่างๆของบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน รูปแบบของกิจกรรม ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาล และให้บุคลากรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ

## บทนำ

บุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุขเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีบทบาทสำคัญของระบบบริการสุขภาพ เพราะมีหน้าที่โดยตรงในการให้บริการด้านสุขภาพของประชาชน บริการดูแลรักษาผู้ป่วย และมีความสำคัญในการผลักดันให้นโยบายด้านสาธารณสุขของประเทศบรรลุเป้าหมาย หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นสุข สามารถดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานยังไม่ดีพอ หรือไม่มีความสุขในการทำงาน อาจส่งผลให้การทำงานไร้ประสิทธิภาพ ขาดงานบ่อย และมีการลาออกสูง<sup>1</sup> มักจะมีคนกล่าวถึงคุณภาพชีวิตกันอยู่เสมอ และคุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนในองค์กรต้องการ ในด้านความผูกพันต่อองค์กรนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสะท้อนความผูกพันของพนักงานทุกระดับชั้นที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุด ผลสะท้อนที่สำคัญวัดได้จากอัตราการเข้า ออกของพนักงานในองค์กร<sup>2</sup> ความผูกพันกับองค์กรใดๆ ที่เกิดขึ้นจากความเข้าใจ เข้าถึงเนื้อแท้ในตัวตน และภารกิจหลักขององค์กรนั้นๆ ย่อมยังยืนความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร ในระดับผู้บริหารหากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทุ่มเทความพยายามในการบริหารงานอย่างเต็มที่ เป็นผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ส่วนในระดับผู้ปฏิบัติงานนั้น ความ

ผูกพันต่อองค์กรจะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความทุ่มเท และความพยายามของพนักงานในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรด้วยตนเอง<sup>2</sup> ดังนั้น แนวคิดเรื่อง การดูแลเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารต้องตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กร

จากสถิติ จำนวนผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในที่มาใช้บริการที่โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว 3 ปีย้อนหลังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น กล่าวคือ ตั้งแต่ พ.ศ.2554 ถึง พ.ศ.2556 มีจำนวนผู้ป่วยนอก 258,442, 249,563 และ 255,742 ราย ตามลำดับ จำนวนผู้ป่วยในที่มาใช้บริการ จำนวน 23,518 , 23,696 และ 23,692 ราย ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า จำนวนผู้ป่วยที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรของโรงพยาบาลต้องรับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ในขณะที่สาขาวิชาชีพที่ปฏิบัติงานจริงเมื่อเทียบกับเกณฑ์ ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (geographic information system : GIS) พบว่า อยู่ต่ำกว่าเกณฑ์ร้อยละ 60 ประกอบกับอัตราการลาออกของบุคลากรข้าราชการ (เป้าหมายน้อยกว่าร้อยละ 1) ปี พ.ศ. 2554-2555 มีผลลัพท์ร้อยละ 0.67, 1.02 ตามลำดับ อัตราการลาออกของบุคลากรลูกจ้างชั่วคราว (เป้าหมายน้อยกว่าร้อยละ 3) พ.ศ. 2554 ถึง พ.ศ.2555 มีผลลัพท์ร้อยละ 3.26, 3.50 ตามลำดับ<sup>3</sup> สะท้อนได้ว่า สถานการณ์ที่มีแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของผู้มารับบริการ ทำให้บุคลากรของโรงพยาบาลมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับการนำระบบการพัฒนาคุณภาพมาใช้ในการพัฒนาองค์กร ทำให้ผู้รับบริการมีความคาดหวังต่อคุณภาพและความ

ปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขเป็นอย่างมาก เนื่องจากต้องพยายามปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความรู้ ความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทำให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ ส่งผลให้ภาระงานมากเกินไปจนทำให้บริการตามมาตรฐานวิชาชีพไม่สามารถจัดตารางการทำงานให้สอดคล้องกับชีวิตครอบครัว ช่วงที่ผ่านมา จึงพบว่า บุคลากรเกิดความเครียด รู้สึกเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การตัดสินใจลาออก หรือโยกย้ายในที่สุด

ดังนั้นการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และองค์ประกอบนั้นมีลักษณะที่สำคัญอย่างไร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารทุกระดับ ได้ตระหนักถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว และนำไปพิจารณาใช้เป็นแนวทางในการจัดระบบ การบริหารเพื่อพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลเพื่อให้บุคลากรของโรงพยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

#### วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความ

ผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

#### วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

### วัสดุและวิธีการ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research design) โดยมีขั้นตอนดังนี้ ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว และมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 781 คน โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของครอคแคน (cochran)<sup>4</sup> ได้ 276 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งผู้วิจัยประยุกต์ขึ้นตามแนวคิดของอลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer)<sup>5</sup> คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรประยุกต์ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton)<sup>6</sup> โดยเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ แปรผลคะแนนโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best)<sup>7</sup>

## การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้พัฒนาขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านเป็นผู้พิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และนำไปปรับปรุงตามข้อแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรโรงพยาบาลตราด จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alfa coefficient) ของครอนบาค (Cronbachs)<sup>8</sup> พบว่า ชุดแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.908 และชุดแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.979

## การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยได้รับการพิจารณาอนุมัติคำขอรับรองเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ MUPH 2014-146 โดยผู้วิจัยได้ส่งมอบหนังสือยินยอมตนให้ทำการวิจัย และแบบสอบถามให้แก่ผู้เข้าร่วมวิจัยพร้อมซองจดหมาย 2 ซอง สำหรับให้ผู้เข้าร่วมวิจัยแยกหนังสือยินยอมตนให้ทำการวิจัย และแบบสอบถามแยกออกจากกัน โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนเองในระยะเวลา 15 วัน ปฏิบัติตามการป้องกันความเสี่ยงอย่างเคร่งครัดตามขั้นตอนดังนี้

- ชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมการวิจัย ทราบถึงวัตถุประสงค์ วิธีการเก็บข้อมูล ประโยชน์ และรายละเอียดของการทำการวิจัย
- ต้องได้รับความยินยอมจากผู้เข้าร่วมการวิจัยทุกราย
- ผู้เข้าร่วมการวิจัยมีสิทธิบอกเลิกการ

เข้าร่วมวิจัยได้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใด

- ข้อมูล ชื่อ – นามสกุล สถานที่ปฏิบัติงาน และข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จะไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะนำเสนอผลการวิจัยเป็นข้อมูลในภาพรวม

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการชี้แจงรายละเอียดของการทำวิจัย เช่น ความเป็นมา วัตถุประสงค์ วิธีการเก็บข้อมูล และการขอความยินยอมจากผู้เข้าร่วมวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมด 256 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.8

## การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ระดับความผูกพันต่อองค์กร และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน โดยทำนายระดับนัยสำคัญที่  $p < 0.05$  ใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Chi-square, Person's moment product correlation coefficient

## ผลการศึกษา

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรในการศึกษา

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

### ผลการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 80.9 มีอายุ 30 ถึง 39 ปี ร้อยละ 42.6 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 52.3 ระดับการศึกษาสูงสุดเป็นระดับปริญญาตรี ร้อยละ 57.8 มี

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 10-14 ปี ร้อยละ 21.5 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด 1 ปี และมากที่สุด 38 ปี ส่วนใหญ่เป็นวิชาชีพพยาบาล ร้อยละ 36.7 ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน ร้อยละ 37.1 โดยมีสภาพการจ้างงาน เป็น

ข้าราชการ ร้อยละ 52.7 ระดับตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 82 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 ถึง 20,000 บาท ร้อยละ 37.5 ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** จำนวนและร้อยละของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n=256)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	49	19.1
หญิง	207	80.9
<b>อายุ</b>		
<30	58	22.6
30-39	109	42.6
40-49	58	22.7
>50	31	12.1
Mean $\pm$ SD = 37.42 $\pm$ 8.94		
Minimum – Maximum = 18-60		
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	102	39.9
สมรส	134	52.3
หม้าย	2	0.8
หย่า / แยก	18	7.0
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
ปวช. หรือ มัธยมศึกษาปีที่ 6	39	15.3
ปวส. / อนุปริญญา	38	14.8
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	148	57.8
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	28	10.9
สูงกว่าปริญญาโท	3	1.2
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)</b>		
< 5	53	20.7
5-9	52	20.3
10-14	55	21.5
15-19	54	21.1



**ตารางที่ 1** จำนวนและร้อยละของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n=256) (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 ปีขึ้นไป mean $\pm$ SD = 12.30 $\pm$ 8.44 minimum – maximum = 1-38	42	16.4
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)		
< 10,000	37	14.5
10,000-20,000	96	37.5
20,001-30,000	76	29.7
30,001-40,000	34	13.3
40,001-50,000	6	2.3
> 50,001	7	2.7
mean $\pm$ SD = 23,001.18 $\pm$ 15,478.76 median=20,000 minimum – maximum = 6,500 – 150,000		

1.2 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

**ผลการศึกษา** พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วโดยรวมอยู่ในระดับสูง (mean = 3.80, SD = 0.59) เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า ทั้ง 3 ด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยความผูกพันด้านความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (mean = 3.98, SD = 0.54) ส่วนความผูกพันด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (mean = 3.69, SD = 0.89) ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n=256)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	mean	SD	การแปลผล
ด้านความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร	3.98	0.54	สูง
ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร	3.72	0.61	สูง
ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.69	0.89	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.80</b>	<b>0.59</b>	<b>สูง</b>



1.3 ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วรายข้อ

ด้านความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เต็มกำลังความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว (mean = 4.16, SD = 0.70) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความพยายามทำงานที่ท้าทาย และสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วเมื่อมีโอกาสเสมอ (mean = 3.79, SD = 0.78 )

ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รู้สึกว่าโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วเป็นโรงพยาบาลที่มีศักดิ์ศรีทัดเทียมกับโรงพยาบาลอื่นในระดับเดียวกัน (mean = 4.10, SD = 0.75) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รู้สึกว่าการบริหารงานของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วในปัจจุบันเป็นรูปแบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ (mean = 3.30, SD= 0.89 )

**ตารางที่ 3** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n = 256)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	mean	SD	การแปลผล
ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	3.76	0.55	สูง
ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	3.74	0.62	สูง
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง	3.65	0.59	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.55	0.68	ปานกลาง

ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รู้สึกว่าคิดถูกแล้วที่เลือกทำงานที่โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว (mean = 3.79, SD = 0.96) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วไปจนเกษียณอายุราชการ (mean = 3.46, SD = 1.13)

1.4 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

**ผลการศึกษา** พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (mean = 3.44, SD = 0.50) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คือ ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน (mean = 3.76, SD = 0.55) และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม (mean = 3.74, SD = 0.62) ในอีก 6 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (mean = 2.93, SD = 0.84) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n = 256) (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น		
	mean	SD	การแปลผล
ด้านลักษณะการบริหาร	3.39	0.63	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.32	0.64	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.21	0.59	ปานกลาง
ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.93	0.84	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.44</b>	<b>0.50</b>	<b>ปานกลาง</b>

1.5 ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วรายข้อ

ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในระดับต่ำกว่า (mean = 4.05, SD = 0.64) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ไขปัญหา (mean = 3.47, SD = 0.87)

ด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ยินดีและเต็มใจที่จะบอกให้ใครๆ ทราบว่า ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว (mean = 3.95, SD = 0.88) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อยากแนะนำให้เพื่อนๆ มาทำงานที่โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว (mean = 3.49, SD = 0.95)

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ (mean = 3.82, SD = 0.76)

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่ส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ (mean = 3.48, SD = 0.85)

ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงพยาบาลมีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ และส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (mean = 3.78, SD = 0.80) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานจัดสถานที่ให้ผู้ปฏิบัติงานพักผ่อนได้บ้าง เพื่อลดความเครียดในขณะปฏิบัติงาน (mean = 3.19, SD = 1.01)

ด้านลักษณะการบริหาร พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน (mean = 3.69, SD = 0.80) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วมีอัตรากำลังคนเพียงพอกับภาระงาน (mean = 2.75, SD = 1.09)

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ

ทำงาน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน (mean = 3.51, SD = 0.83) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกันที่ทำงานในสาขาอื่น มีความก้าวหน้าในการทำงานที่มากกว่า (mean = 3.06, SD = 0.90)

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำเวลาส่วนตัวเวลาสำหรับครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม (mean = 3.52, SD = 0.95) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ไม่สามารถทำงานได้เต็มที่ เนื่องจากมีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว (mean = 2.52, SD = 0.99)

ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ (mean = 3.04, SD = 0.97) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือน ค่าตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับเพียงพอต่อสภาวะการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน (mean = 2.77, SD = 1.01)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

**ผลการศึกษา** พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา วิชาชีพ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน สภาพการจ้างงาน ระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ( $p < 0.05$ ) อายุ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช

สระแก้วโดยรวม ( $r = 0.131, p < 0.05$ ) และมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน แยกเป็นรายด้าน ได้แก่ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ( $r = 0.179, p < 0.05$ ) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ( $r = 0.173, p < 0.05$ ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ( $r = 0.150, p < 0.05$ ) ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ( $r = 0.132, p < 0.05$ ) แต่อายุไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วโดยรวม ( $r = 0.142, p < 0.05$ ) และมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ( $r = 0.149, p < 0.05$ ) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ( $r = 0.131, p < 0.05$ ) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ( $r = 0.194, p < 0.05$ ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ( $r = 0.179, p < 0.05$ ) แต่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล

สมเด็จพระยุพราชสระแก้วโดยรวม แต่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ( $r = 0.193, p < 0.05$ ) ด้านความสัมพันธ์อันดีในการ

ทำงานร่วมกัน ( $r = -0.154, p < 0.05$ ) ด้านลักษณะการบริหาร ( $r = -0.129, p < 0.05$ ) ดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว (n = 256)

ปัจจัยที่ศึกษา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงาน	
	r	p-value
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>		
- อายุ	0.131	0.036
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	0.142	0.023
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	0.013	0.840

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

**ผลการศึกษา** พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว โดยรวมในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.712, p < 0.001$ ) และมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านรายได้และ

ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.001$ ) ดังตารางที่ 5

**ตารางที่ 5** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว (n = 256)

ปัจจัยที่ศึกษา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	r	p-value	ระดับ
<b>ความผูกพันต่อองค์กร</b>			
- ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และความต้องการขององค์กร	0.747	<0.001	ค่อนข้างสูง
- ความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร	0.517	<0.001	ปานกลาง
- ความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.593	<0.001	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>0.712</b>	<b>&lt;0.001</b>	<b>ค่อนข้างสูง</b>

## วิจารณ์

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของฉัตรสุดา ปัทมะสุนทร<sup>9</sup> ชัยภัทร หอมทอง<sup>10</sup> วัชรานุกูล บุญเลิศ<sup>11</sup> ปรียา ปันธิยะ<sup>12</sup> ธิดารัตน์ ศรีกันทา<sup>13</sup> จากการพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของชัยภัทร หอมทอง<sup>10</sup> โดยข้อคะแนนที่มีค่าสูงสุดคือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในระดับต่ำกว่า และยินดีและเต็มใจที่จะบอกให้ใครๆ ทราบว่า ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว สามารถอธิบายได้ว่า การที่บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในระดับต่ำกว่า จะส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากถ้าบุคลากรทราบว่า มีเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาคอยให้การสนับสนุน สามารถให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือได้อยู่เสมอ ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานสูง อีกทั้งการที่ได้ทำงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ทำให้มีโอกาสนในการสร้างความคิดริเริ่ม อี้อาหาร ความเมตตาแก่เพื่อนมนุษย์ ได้ทำคุณประโยชน์ให้กับสังคม จึงทำให้บุคลากรของโรงพยาบาลมีความรู้สึกภาคภูมิใจและมีคุณค่าที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow's)<sup>14</sup> ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความรักและการเป็นที่รัก (love belongingness needs) เช่น การมีครอบครัว เพื่อน คนรัก การเป็นสมาชิกหรือมีความสัมพันธ์กับคนอื่นในสังคม หรือชุมชน และต้องการการ

ยอมรับ และยกย่อง (esteem needs) คือ การได้รับการยอมรับนับถือ การเป็นที่สนใจ ศักดิ์ศรี และการมีชื่อเสียง เป็นต้น

เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลางน้อยที่สุด คือ ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของ วัชรานุกูล บุญเลิศ<sup>11</sup> ธิดารัตน์ ศรีกันทา<sup>13</sup> โดยเฉพาะในเรื่อง เงินเดือน ค่าตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับเพียงพอต่อสภาวะการณ์ครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ทั้งนี้เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีผลทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น จนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ประกอบกับอัตราค่าตอบแทนของภาครัฐโดยเฉพาะเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างอยู่ในระดับต่ำ ไม่สมดุลกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลางน้อยที่สุด สอดคล้องตามแนวคิดของวอลตัน (Walton) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกคุณภาพชีวิตได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่องของความเพียงพอของค่าตอบแทนที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม และความยุติธรรม จากการเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทงานแบบเดียวกัน<sup>15</sup>

ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาความสำคัญ



และหาแนวทางการแก้ไขปัญหา ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม รวมถึงการมีความเหลื่อมล้ำระหว่างวิชาชีพที่ได้รับกับไม่ได้ รับเงินเพิ่มพิเศษค่าตอบแทนกำลังคนด้าน สาธารณสุข (พ.ต.ส.) และเงินประจำตำแหน่ง วิชาชีพ อาจพิจารณาในเรื่อง การพิจารณาความ ดีความชอบเลื่อนขั้นและเงินเดือนที่เป็นธรรม และ การจัดระบบสวัสดิการช่วยเหลือด้านต่างๆ เพิ่มเติม เช่น ปรับเพิ่มค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ การเพิ่มเวรนอกเวลาราชการสำหรับผู้ที่ไม่มีเวร การให้เงินโบนัสประจำปี การจัดตั้งสหกรณ์ออม ทรัพย์ของโรงพยาบาล สวัสดิการเงินกู้ยืมค่าเล่า เรียนบุตร สวัสดิการเงินกู้ซื้ออุปกรณ์ต่างๆ สวัสดิการบ้านพักที่อยู่อาศัยที่เพียงพอและมีความ ปลอดภัย สวัสดิการรถรับส่ง ฯลฯ ในประเด็นของ เงินเดือน ค่าตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับไม่ เพียงพอต่อค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน นั้น ควรจัดให้มีการอบรม การทำบัญชีครัวเรือน เพื่อให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการรายรับและ รายจ่ายของตนเองและครอบครัว ให้มีชีวิตที่ เหมาะสมกับสถานะที่ตนเองหามาได้

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว พบว่า ความผูกพันต่อ องค์กรมีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล สมเด็จพระยุพราชสระแก้ว สอดคล้องกับการ ศึกษาของ ปรียา ปันธิยะ<sup>12</sup> ขนิษฐา ไตรปักษ์<sup>16</sup> อิงอร ตันพันธ์ และคณะ<sup>17</sup> กิฟฟอร์ด และคณะ (Gifford, Zammuto, Goodman and Hill)<sup>18</sup> ระดับ ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบ

ว่า ด้านความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำ ประโยชน์ให้กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น โดยในรายข้อคะแนนที่สูงสุด คือ การทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความรู้ความสามารถเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว สามารถ อธิบายได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล สมเด็จพระยุพราชสระแก้ว มีความรู้สึกว่าเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร และงานที่ได้รับมอบหมาย มีคุณค่า จึงมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน พร้อมจะให้ความ ร่วมมือและทุ่มเทเพื่อสร้างผลงานที่ดีและสร้าง ความสำเร็จเพื่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ เมอร์เดย์ สเตียร์ และพอร์ดเตอร์ (Mowday, Steer and Porter) ที่กล่าวว่า เป็นความรู้สึกของบุคคล ที่มีความเชื่อว่า องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคน อื่นๆ และมีความเป็นเจ้าของกิจการ และมีความ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผล ประโยชน์ขององค์กร โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กรอย่าง เต็มที่<sup>19</sup>

เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยความ ผูกพันต่อองค์กรระดับสูงน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ อิงอร ตันพันธ์ และคณะ<sup>17</sup> โดยเฉพาะในเรื่อง ตั้งใจ ที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้วไปจนเกษียณอายุราชการ มีคะแนนน้อย ที่สุด อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว มีจำนวนผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้นในทุกๆ ปี ประกอบกับโรงพยาบาลได้รับการรับรองคุณภาพ มีมาตรฐานในการให้บริการ จึงเป็นที่คาดหวัง

สำหรับประชาชนส่งผลให้บุคลากรของโรงพยาบาลต้องรับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี ร้อยละ 65.3 มีสถานภาพสมรส โสด ร้อยละ 39.8 ระดับการศึกษาปริญญาตรีร้อยละ 57.8 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลน้อยกว่า 15 ปี ร้อยละ 62.5 และอยู่ในระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 82.0 อีกทั้งผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่พบว่า อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นสะท้อนได้ว่า บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วส่วนใหญ่อยู่นในช่วงวัยการทำงานที่พร้อมต่อการเรียนรู้ มีโอกาสพัฒนาประสบการณ์ในการทำงานได้อีกมาก เป็นกำลังที่สำคัญในการพัฒนาโรงพยาบาลให้มีความก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้น แต่เนื่องจากบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ต้องขึ้นเวรเข้า ป้าย ดึก อีกทั้งโรงพยาบาลได้มีกิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนาคุณภาพงาน ที่ต้องเกิดจากความมุ่งมั่นของบุคลากรทุกคนที่จะต้องทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด มีการกระตุ้นและติดตาม เพื่อประเมินความก้าวหน้าของการพัฒนาอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าจะต้องรับภาระงานที่หนักขึ้น ในขณะที่โรงพยาบาลมีอัตรากำลังของบุคลากรจำนวนจำกัด จึงมีความคิดว่าไม่สามารถปฏิบัติงานได้จนเกษียณอายุราชการ อีกทั้งค่าตอบแทนจากการงานที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ทำให้บุคลากรส่วนหนึ่งมีความคิดที่จะลาออกไปทำงานกับภาคเอกชนที่ได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้น

ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญ และควรส่งเสริมในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย และความ

ต้องการขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นอย่างดี โดยเฉพาะกลุ่มระดับผู้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสเป็นกำลังที่สำคัญในการพัฒนาโรงพยาบาลให้มีความก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้น เพราะเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร รวมทั้งความอยู่รอด และประสิทธิภาพขององค์กร โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายต่างๆ ของโรงพยาบาล การจัดทำอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอต่อภาระงาน จัดกิจกรรมกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรักในงานมากขึ้น เช่น มีการให้รางวัลชมเชยในกรณีที่ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ เปิดโอกาสให้มีการไปศึกษาดูงานต่างประเทศ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน การให้ทุนต่างๆ ในด้านการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น การแนะนำแนวทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเห็นแนวทางพัฒนาความก้าวหน้าที่ชัดเจนและทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ส่งผลต่อการตัดสินใจปฏิบัติงานต่อเพื่อโรงพยาบาล เต็มใจที่จะเสียสละ พยายามทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร

จากผลการศึกษา จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว คือ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดี ซึ่งผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับเป้าประสงค์ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วที่กำหนดไว้ คือ



บุคลากรมีความสุขและความพึงพอใจ มีความผูกพันและยึดมั่นต่อองค์กร เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ถือเป็นโอกาสที่ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นในรูปแบบการบริหารงานของโรงพยาบาลที่มีประสิทธิภาพแก่บุคลากรได้อย่างชัดเจนเพิ่มมากขึ้น โดยส่งเสริมการสร้างความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย และความต้องการขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อให้บุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล มีความรักในงานที่ทำ และอยากปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงพยาบาล โดยไม่คิดที่จะลาออกหรือย้ายไปไหน สิ่งที่ผู้บริหารสามารถเร่งดำเนินการได้ คือ การถ่ายทอดนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วสู่การปฏิบัติ ตามค่านิยมขององค์กรในเรื่องสุขในงาน ทำงานเป็นทีม โดยให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสรับทราบปัญหาในการทำงาน และได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ไขปัญหา เพื่อปรับทัศนคติ เปลี่ยนมุมมองของบุคลากรต่อองค์กร ส่งเสริมให้มีการใช้ชีวิตการทำงานอย่างมีคุณค่า โดยการจัดสรรอัตรากำลังคนให้เพียงพอกับภาระงาน ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน การจัดสถานที่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้พักผ่อนในขณะปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในงาน และมีความสำเร็จ กระบวนการทั้งหมด เรียกว่ากระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในองค์กร ถือได้ว่าเป็นกลยุทธ์ของผู้บริหารที่จะ

พัฒนาบุคลากรให้มีผลงานไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ ตลอดจนยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กรในที่สุด บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคลากรในฐานะสมาชิกขององค์กร และตัวองค์กรเอง<sup>20</sup>

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรมีดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน พัฒนาระบบบริหารจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสมกับสภาวะการณ์ครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ตามผลการปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพของงานในแต่ละวิชาชีพ และตำแหน่งงานต่างๆ ของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วอย่างเป็นธรรม

2. ผู้บริหารควรถูกกำหนดผู้รับผิดชอบ และจัดตั้งคณะทำงานเป็นตัวแทนทุกระดับ จากทุกหน่วยงานภายในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน รูปแบบของกิจกรรม ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาล และให้บุคลากรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการ และกลุ่มที่ไม่ใช่ข้าราชการของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

2. ควรทำการศึกษาตัวแปรด้านอื่นๆ เพิ่ม เช่น บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร คุณลักษณะงาน การมีส่วนร่วมในงาน จริยธรรม

ในการทำงาน ฯลฯ

3. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วต่อเนื่องทุก ๆ 2-3 ปี และทบทวนถึงความเหมาะสม ความเพียงพอ ความมีประสิทธิภาพของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

### เอกสารอ้างอิง

1. ชนิตา เล็บครุฑ. ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2554.
2. สุขเมธ ตันติเวชกุล. หลักธรรมตามรอยพระยุคลบาท. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ด้านสุทธาการพิมพ์; 2549.
3. โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว. รายงานประจำปี 2555 โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว. สระแก้ว : โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว; 2555.
4. Cochran WG. Sampling Techniques. 3rd ed. New York : John Wiley and Sons Inc; 1977.
5. Allen NJ. and Meyer JP The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. J Occup Psychology 1993;63: 1-18.
6. Walton RE. Improving the Quality of work life. Harv Bus Rev 1974; 4:12-14.
7. Best JW. Research in Education. 3rd ed. New Jersey : Prentice Hall ; 1977.
8. Cronbach LJ. Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. Psychometrika 1951; 6:297-334.
9. จัตรสุดา ปัทมะสุนทร . ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพภาคที่ 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2541.
10. ชยภัทร หอมทอง. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตราด. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2549.
11. วิชราณุกุล บุญเลิศ. คุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตตรวจราชการที่ 10. รายงานการวิจัย. วารสารเภสัชศาสตร์อีสาน. 2552.
12. ปรียา ปันธิยะ. ความผูกพันองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพเกาะคา จังหวัดลำปาง. วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง 2554; 4: 40-51.
13. ธิดารัตน์ ศรีกันทา. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล; 2555.
14. Maslow AH. Motivation and Personality. New York: Harper Collins ; 1954.
15. Walton RE. Quality of working life : what is it ?. Sloan Management Review. 1973;15: 11-6.

16. ชนิษฐา ไตรปักษ์ . ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต].กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2548.
17. อิงอร ตันพันธ์.คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร. [รายงานวิจัย]. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต; 2555.
18. Gifford BD, Zammuto RF, Goodman EA. The relationship between hospital unit culture and nurses' quality of work life. J Healthc Manag. 2002;47:13-25
19. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The Measure of Organization Commitment. J Vocat Behav 1979; 14:224-47.
20. พิษิต เทพวรรณ. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น; 2554.