

Organizational Support Factors Affecting the Quality of Work Life among Personnel at Khonsawan Hospital, Chaiyaphum Province

Pantip Tippaart¹

¹Khonsawan Hospital, Chaiyaphum

Abstract

Introduction: Establishing quality in work life is essential and significant; human resources are the primary resource that adds value to other resources. Supportive working conditions facilitate achieving organizational goals and objectives, thereby generating benefits for the organization. Specifically, organizational support across essential areas has a significant impact on the quality of work life.

Objectives: This study aimed to 1) examine the organizational support provided to personnel at Khonsawan Hospital, Chaiyaphum Province, 2) assess the quality of work life among hospital personnel, and 3) study organizational support factors influencing the quality of work life among personnel at Khonsawan Hospital, Chaiyaphum Province.

Methodology: Predictive correlational research was conducted with a population of 163 personnel at Khonsawan Hospital. Data were collected by assessing organizational support and quality of work life, which had content validity with item-objective congruence (IOC) of 0.67-1.00 and reliability coefficients of 0.78 and 0.84, respectively. Data were collected between May and August 2024. Descriptive statistics and Stepwise multiple regression analysis were used in data analysis.

Results: The results showed that: 1) the overall level of organizational support was high ($M=4.17$, $SD=0.51$), 2) the overall quality of working life was high ($M=3.99$, $SD=0.57$), and 3) Organizational support factors significantly influencing the quality of work life included budget support ($Beta=0.172$, $p\text{-value}=.034$), personnel support ($Beta=0.419$, $p\text{-value}<.001$), and technology support ($Beta=0.387$, $p\text{-value}<.001$). These factors accounted for 71.20 percent of the variance in the quality of work life of personnel.

Conclusion: This research revealed that budget support, personnel support, and technology support were the factors that influence the quality of personnel's work life.

Implication: Organizations should provide appropriate and sufficient support in personnel, technology, and budget to meet staff needs. These findings may guide policy development to promote and enhance the quality of work life at Khonsawan Hospital.

Keywords: Hospital, Organization, Quality of work life

Corresponding author: Pantip Tippaart E-mail: tipaht@gmail.com

Received: 27 February 2025 Revised: 7 April 2025 Accepted: 21 April 2025

ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

พันทิป ทิพาสน์¹

¹โรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

บทคัดย่อ

บทนำ: การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญ เพราะจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรด้านต่าง ๆ ย่อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย: 1) เพื่อศึกษาการสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

ระเบียบวิธีวิจัย: การวิจัยหาความสัมพันธ์เชิงทำนาย ตัวอย่างที่ศึกษาคือ บุคลากรของโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จำนวน 163 คน ด้วยวิธีการเก็บทั้งหมด เครื่องมือวิจัยใช้แบบสอบถามข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีความตรงเชิงเนื้อหาารายข้อ ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.78 และ 0.84 ตามลำดับ เก็บข้อมูลระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงสิงหาคม 2567 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย: ผลการวิจัยพบว่า 1) การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M=4.17$, $SD=0.51$) 2) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M=3.99$, $SD=0.57$) 3) ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านงบประมาณ ($Beta=0.172$, $p\text{-value}=0.034$) ปัจจัยด้านบุคลากร ($Beta=0.419$, $p\text{-value}<0.001$) และปัจจัยด้านเทคโนโลยี ($Beta=0.387$, $p\text{-value}<0.001$) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยทั้ง 3 ปัจจัยร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 71.20

สรุปผล: การวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ: องค์กรควรสนับสนุนปัจจัยด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านงบประมาณ ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร และนำผลการศึกษาไปเป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดนโยบายขององค์กร เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลคอนสวรรค์ ได้อย่างเหมาะสมต่อไป

คำสำคัญ: โรงพยาบาล, องค์กร, คุณภาพชีวิตการทำงาน

ผู้ประพันธ์บรรณกิจ: พันทิป ทิพาสน์ อีเมล: tipaht@gmail.com

วันที่รับ: 27 กุมภาพันธ์ 2568 วันที่แก้ไขเสร็จ: 7 เมษายน 2568 วันที่ตอบรับ: 21 เมษายน 2568

บทนำ

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจสังคมและเทคโนโลยี บริบทของการทำงานในโลกยุค “VUCA” ที่มีความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) ภายใต้การเปลี่ยนแปลงและการเปลี่ยนเข้าสู่สังคมเศรษฐกิจดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยมีการปฏิรูประบบราชการอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะการพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐให้มีคุณภาพและศักยภาพที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2567) การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรไม่อาจพึ่งพาเพียงเทคโนโลยีหรือกระบวนการทำงานเท่านั้น หากแต่ต้องพึ่งพาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคบริการสาธารณสุขซึ่งมีโรงพยาบาลเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน โดยบุคลากรทางสุขภาพไม่ว่าจะเป็นแพทย์ พยาบาล หรือเจ้าหน้าที่สนับสนุน ล้วนเป็นกำลังสำคัญที่มีส่วนในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย บุคลากรในโรงพยาบาลต้องปฏิบัติงานภายใต้ความกดดันและข้อจำกัดที่หลากหลาย เช่น เวลาการทำงานที่ไม่แน่นอน ภาวะขาดแคลนกำลังคน รวมถึงความเสี่ยงต่อสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว (Lu et al., 2005)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) เป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงการให้คุณค่าทรัพยากรมนุษย์ในฐานะทรัพยากรหลักขององค์กร เป็นระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (ประจักษ์ บัวผัน, 2558) สำหรับสถานพยาบาลองค์การอนามัยโลก (World Health Organization, WHO) ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมในสถานพยาบาลซึ่งควรส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีควบคู่กันไป เพื่อลดภาวะความเหนื่อยล้า ความเครียด และภาวะหมดไฟในการทำงาน (WHO, 2010) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของโรงพยาบาลชุมชนเป็นหน่วยบริการด้านสุขภาพที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลสุขภาพประชาชนในระดับพื้นที่ ซึ่งมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และอุปกรณ์ทางการแพทย์ บุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนจำเป็นต้องปฏิบัติงานในลักษณะครอบคลุมหลายหน้าที่ ทั้งงานบริการผู้ป่วย งานบริหาร และการสนับสนุนสุขภาพชุมชน ซึ่งมักดำเนินการภายใต้ข้อจำกัดของกำลังคนและภาระงานที่สูง ส่งผลให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า และภาวะหมดไฟในการทำงานได้ง่าย องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการประเมินและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โอกาสในการเติบโตทางวิชาชีพ การสนับสนุนด้านจิตใจ และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน (Nantsupawat et al., 2017) จากแนวคิดของ Walton (1973) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานครอบคลุม 8 ด้าน ได้แก่ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว การพัฒนาองค์กรที่มีมนุษยธรรม และการส่งเสริมคุณค่าของชีวิตในการทำงาน (ดัชนีวรรณ สัตย์ธรรม และชนะพล ศรีฤทธา, 2562) การทำงานเป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ โดยการสนับสนุนจากองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม มีบทบาทสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (ณฐกร โสภานันท์, 2560) ทั้งนี้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพการดูแลผู้ป่วย (Almalki et al., 2012)

โรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ เป็นโรงพยาบาลชุมชนระดับทุติยภูมิ (F2.1) ขนาดเตียงนอน 30 เตียง ให้บริการประชาชนในพื้นที่อำเภอคอนสวรรค์และอำเภอใกล้เคียง รับผิดชอบประชากร 52,531 คน โดยสัดส่วนของบุคลากรต่อจำนวนประชากร พบว่า แพทย์ อัตราส่วน 1:25,266 คน ทันตแพทย์ อัตราส่วน 1:13,638 คน เภสัชกร อัตราส่วน 1:10,106 คน และพยาบาลวิชาชีพ 1:953 คน นอกจากนี้ผลการศึกษาค้นคว้าย้อนหลังในปี 2564-2566 พบว่ามีการให้บริการผู้ป่วยนอกเฉลี่ยต่อวัน เท่ากับ 350 คน 490 คน และ

348 คน ตามลำดับ ในส่วนของจำนวนผู้ป่วยใน พบว่ามีจำนวน 2,626 คน 3,368 คน และ 2,572 คน ตามลำดับ (โรงพยาบาลคอนสวรรค์, 2567) ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงอัตราากำลังบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อเกณฑ์มาตรฐานในทุกสาขา โดยเฉพาะโรงพยาบาลชุมชนที่ต้องรองรับภาระงานจำนวนมากภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากร การที่จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอจะทำให้บุคลากรที่มีอยู่ต้องแบกรับภาระงานที่สูงเกินไป ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพิ่มความเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟในการทำงาน และลดความพึงพอใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระบบบริการสุขภาพจากสถานการณ์ปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อกระบวนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะในโรงพยาบาลชุมชนที่มีข้อจำกัดหลากหลาย ร่วมกับการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ยังไม่มีการศึกษาปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นองค์ประกอบการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลคอนสวรรค์ ได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้โดยผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้นำแนวคิดการสนับสนุนจากองค์กรของประจักษ์ บัวผัน (2558) และแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973) มาเป็นแนวทางในการศึกษา โดยเชื่อว่าการสนับสนุนจากองค์กร ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลากร 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์ 4) ด้านการบริหารจัดการ 5) ด้านเวลา 6) ด้านเทคโนโลยี มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) การสร้างกฎเกณฑ์ในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และ 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบ เป็นการวิจัยแบบหาความสัมพันธ์เชิงทำนาย (Predictive correlational research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 176 คน ใช้วิธีการเก็บข้อมูลทั้งหมดจากบุคลากร โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion Criteria) ดังนี้ 1) ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป 2) มีความยินดีสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย และเกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria) ดังนี้ 1) วันที่เก็บข้อมูลไม่ได้มาปฏิบัติงาน 2) มีความเจ็บป่วยที่ไม่สามารถให้ข้อมูลได้ ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นไปตามเกณฑ์และเก็บข้อมูลได้ จำนวน 163 คน และไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.38

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งปัจจุบัน การศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมาจากการทบทวนวรรณกรรมตามแนวคิดของประจักษ์ บัวผัน (2558) จำนวน 32 ข้อ ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารจัดการ ด้านเวลา และด้านเทคโนโลยี แต่ละข้อเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด กำหนดคะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ การแปลผลระดับใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย (Best, 1977) ดังนี้ 3.67-5.00 หมายถึง ระดับสูง 2.34-3.66 หมายถึง ระดับปานกลาง และ 1.00-2.33 หมายถึง ระดับน้อย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมาจากการทบทวนวรรณกรรมตามแนวคิดของ Walton (1973) จำนวน 32 ข้อ ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน แต่ละข้อเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด กำหนดคะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ การแปลผลระดับใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย (Best, 1977) ดังนี้ 3.67-5.00 หมายถึง ระดับสูง 2.34-3.66 หมายถึง ระดับปานกลาง และ 1.00-2.33 หมายถึง ระดับต่ำ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กรและแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อให้ความเห็นชอบ ความเหมาะสมของภาษา และความครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อ (Index of Objective-item Congruence, IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Tryout) กับบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficients) มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.78 และ 0.84 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โครงการวิจัยได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ เลขที่ HE 67-35 เมื่อวันที่ 2 เมษายน 2567 หมดอายุรับรองวันที่ 1 เมษายน 2568

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงมิถุนายน 2567 ใช้ระยะเวลาเก็บข้อมูลรวม 2 เดือน โดยผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ และเมื่อได้รับการอนุมัติแล้วจึงทำการเก็บข้อมูลโดยเข้าพบกลุ่มตัวอย่างตามกลุ่มงานหรือแผนกต่าง ๆ เพื่อขอเก็บข้อมูลโดยอธิบายโครงการวิจัย ชี้แจงวัตถุประสงค์การศึกษา ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับแก่กลุ่มตัวอย่าง รวมถึงแจ้งว่าข้อมูลที่ได้จะเก็บรักษาเป็นความลับและนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้นและจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวม รวมทั้งชี้แจงถึงสิทธิในการถอนตัวจากการวิจัย และขอความยินยอมลงลายมือชื่อเพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิแก่กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างใช้เวลาตอบแบบสอบถาม 20-30 นาที จนครบจำนวน และนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล ข้อมูลที่ไม่ครบถ้วนผู้วิจัยจะตัดออกและไม่นำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล การสนับสนุนจากองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์การสนับสนุนจากองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดขนาดความสัมพันธ์ตามเกณฑ์ของบาร์ทซ์ (Bartz, 1999) ดังนี้ ความสัมพันธ์สูงมาก ($r=0.81-1.00$) ความสัมพันธ์กันสูง ($r=0.60-0.79$) ความสัมพันธ์ปานกลาง ($r=0.40-0.59$) ความสัมพันธ์ต่ำ ($r=0.20-0.39$) และความสัมพันธ์ต่ำมาก ($r=0.01-0.19$)
4. การวิเคราะห์ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple linear regression analysis) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นเกณฑ์ในการยอมรับสมมติฐาน โดยผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่าเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้ 1) ตัวแปรทำนายและตัวแปรตามที่เป็นค่าต่อเนื่องมีการแจกแจงปกติ 2) ตัวแปรทำนายทุกตัวและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง 3) ตัวแปรทำนายทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันสูง (multicollinearity) โดยมี Variance inflation factor (VIF) น้อยกว่า 10 และมีค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 และ 4) ตรวจสอบค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรทำนายพบว่ามีค่าคงที่ (homoscedasticity) 5) ค่าความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระจากกัน โดยพิจารณาค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.916

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิจัยจากการเก็บข้อมูล จำนวน 163 คน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 79.14 อายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 31.29 ($M=39.33$, $SD=11.08$) อายุต่ำสุด 22 ปี อายุสูงสุด 60 ปี สถานภาพสมรส ร้อยละ 55.83 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 68.71 ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 33.13 รายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 37.42 ($M=31,850.43$, $SD=22,908.07$) รายได้ต่ำสุด 8,000 บาทต่อเดือน รายได้สูงสุด 120,000 บาท/เดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี ร้อยละ 55.21 ($M=13.60$, $SD=11.21$) ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 36 ปี รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประชากรจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล (n=163)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	34	20.86
หญิง	129	79.14
อายุ		
21-30 ปี	51	31.29
31-40 ปี	43	26.38
41-50 ปี	28	17.18
51-60 ปี	41	25.15
(M=39.33, SD=11.08, Min=22, Max=60)		
สถานภาพ		
โสด	63	38.65
สมรส	91	55.83
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	9	5.52
การศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษา	31	19.02
อนุปริญญา	15	9.20
ปริญญาตรี	112	68.71
ปริญญาโท	5	3.07
ตำแหน่งปัจจุบัน		
แพทย์/ทันตแพทย์	11	6.75
เภสัชกร	5	3.07
เทคนิคการแพทย์	1	0.61
พยาบาลวิชาชีพ	54	33.13
กายภาพบำบัด	7	4.29
นักวิชาการสาธารณสุข	3	1.84
แพทย์แผนไทย	24	14.72
ผู้ช่วยเหลือคนไข้	16	9.82
อื่น ๆ	42	25.77
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	61	37.42
15,001-30,000 บาท	43	26.38
30,001-45,000 บาท	14	8.59
45,001 บาทขึ้นไป	45	27.61
(M=31,850.43, SD=22,908.07, Min=8,000, Max=120,000)		
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1-10 ปี	90	55.21
11-20 ปี	24	14.72
21-30 ปี	31	19.02
30 ปีขึ้นไป	18	11.04
(M=13.60, SD=11.21, Min=1, Max=36)		

2. การสนับสนุนจากองค์กร

การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M=4.17$, $SD=0.51$) ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านงบประมาณ ($M=4.23$, $SD=0.55$) รองลงมาคือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($M=4.21$, $SD=0.57$) และด้านบุคลากร ($M=4.16$, $SD=0.55$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านเทคโนโลยี ($M=4.13$, $SD=0.63$) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ (n=163)

การสนับสนุนจากองค์กร	M	SD	ระดับ
ด้านบุคลากร	4.16	0.55	สูง
ด้านงบประมาณ	4.23	0.55	สูง
ด้านวัสดุอุปกรณ์	4.21	0.57	สูง
ด้านการบริหารจัดการ	4.14	0.55	สูง
ด้านเวลา	4.15	0.66	สูง
ด้านเทคโนโลยี	4.13	0.63	สูง
การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวม	4.17	0.51	สูง

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($M=3.99$, $SD=0.57$) ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน ($M=4.24$, $SD=0.52$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในองค์กร ($M=4.19$, $SD=0.58$) และ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ($M=4.08$, $SD=0.63$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($M=3.58$, $SD=0.93$) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ (n=163)

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	M	SD	ระดับ
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.58	0.93	ปานกลาง
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.94	0.72	สูง
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.00	0.65	สูง
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.96	0.76	สูง
ด้านการบูรณาการด้านสังคม	3.97	0.67	สูง
ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในองค์กร	4.19	0.58	สูง
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	4.08	0.63	สูง
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน	4.24	0.52	สูง
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยรวม	3.99	0.57	สูง

4. ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ผลการศึกษาปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพบว่า ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร ($r=720$, $p\text{-value}<.001$) ด้านงบประมาณ ($r=753$, $p\text{-value}<.001$) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($r=658$, $p\text{-value}<.001$) ด้านการบริหารจัดการ ($r=714$, $p\text{-value}<.001$) ด้านเวลา ($r=729$, $p\text{-value}<.001$) และด้านเทคโนโลยี ($r=725$, $p\text{-value}<.001$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ (n=163)

การสนับสนุนจากองค์กร	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
การสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร (X ₁)	0.720**	<.001	สูง
การสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณ (X ₂)	0.753**	<.001	สูง
การสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์ (X ₃)	0.658**	<.001	สูง
การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหารจัดการ (X ₄)	0.714**	<.001	สูง
การสนับสนุนจากองค์กรด้านเวลา (X ₅)	0.729**	<.001	สูง
การสนับสนุนจากองค์กรด้านเทคโนโลยี (X ₆)	0.725**	<.001	สูง

**p-value<.001, r=Pearson's product correlation coefficient

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร (Beta=0.419, p<0.001) ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรด้านเทคโนโลยี (Beta=0.387, p<0.001) และปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณ (Beta=0.172, p=0.034) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และทั้งสามปัจจัยรวมกัน พยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 71.2 (F=130.721, p-value<.001) รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ (n=163)

ตัวแปรพยากรณ์	B	SEB	Beta	t	p-value
การสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร (X ₁)	0.433	0.059	0.419	7.357**	<.001
การสนับสนุนจากองค์กรด้านเทคโนโลยี (X ₆)	0.351	0.063	0.387	5.597**	<.001
การสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณ (X ₂)	0.178	0.083	0.172	2.134*	.034
Constant=-0.006, SEE=0.311, F=130.721 (p-value<.001), R=0.844, R ² =0.712					

*p-value<.05, **p-value<.001

จากผลการศึกษาสามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้
 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร = -0.006 + 0.433(การสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร) + 0.351(การสนับสนุนจากองค์กรด้านเทคโนโลยี) + 0.178(การสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณ)

การอภิปรายผล

การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

ผลการศึกษาการสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า มีระดับการสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง (M=4.17, SD=0.51) และมีการสนับสนุนจากองค์กรในรายด้านอยู่ในระดับสูง ทั้งด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารจัดการ ด้านเวลา และด้านเทคโนโลยี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการองค์กรของโรงพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ สามารถสนับสนุนปัจจัยที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างครอบคลุมและเหมาะสม ทำให้บุคลากรรับรู้ถึงความใส่ใจขององค์กรในความต้องการของบุคลากร โดยเฉพาะเมื่อได้รับการสนับสนุนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรทั้งในด้านทรัพยากรที่จำเป็น เช่น อุปกรณ์และเทคโนโลยี รวมถึงการบริหารเวลา การดูแลด้านงบประมาณ และการสนับสนุนด้านบุคลากร (Eisenberger et al., 1986) สอดคล้องกับการศึกษาของ สุพัตรา ถิ่นไผ่บุรณ และคณะ (2564) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งพบว่าระดับการสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.97$, $SD=0.52$) และมีค่าเฉลี่ยรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ สิริจันทร์ทิพย์ อุดมวงศ์ และชนะพล ศรีฤชา (2558) ที่ศึกษาการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับการสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.68$, $SD=0.58$) และมีค่าเฉลี่ยรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลคอนสวรรค์พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M=3.99$, $SD=0.57$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่โรงพยาบาลมีการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ และให้ความสำคัญกับการสนับสนุนบุคลากรในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านกาย จิตใจ และสังคม และมีการสนับสนุนจากองค์กรระดับสูงในหลายด้าน ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ซึ่งการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (ณัฐกร โสภานันท์, 2560) ซึ่งผลการศึกษารังนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ วิถี หัสจรรย์ (2563) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.50$, $SD=0.38$) และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุพัตรา ถิ่นไผ่บุรณ และคณะ (2564) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.97$, $SD=0.52$)

ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบุคลากร ($Beta=0.419$) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ($Beta=0.387$) และปัจจัยด้านงบประมาณ ($Beta=0.172$) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยทั้งสามปัจจัยร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 71.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

การสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร ($Beta=0.419$, $p\text{-value}<.001$) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องมาจากการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอ เช่น การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงาน การพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรให้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีระบบพี่เลี้ยง และได้รับความเคารพ การยอมรับและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ล้วนส่งผลต่อความรู้สึกมั่นคง ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยลดความเหนื่อยล้า ความเครียดในการทำงาน และส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับการศึกษาของ ชิตสุภาค ทิพย์เที่ยงแท้ และคณะ (2564) ที่ศึกษาการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการเขตสุขภาพที่ 5 พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($r=0.66$, $p\text{-value}<0.01$) และสอดคล้องกับการศึกษาของ สิริกัญญา วงศ์กาฬสินธุ์ และ ประจักษ์ บัวผัน (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชนเขตสุขภาพที่ 8 ซึ่งพบว่า ปัจจัยการบริหารด้านการกระบวนการบริหาร ($\text{Beta}=0.308$, $p\text{-value}<.001$) ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล ($\text{Beta}=0.288$, $p\text{-value}<.001$) ปัจจัยการบริหารด้านกำลังคน ($\text{Beta}=0.240$, $p\text{-value}=.002$) และปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\text{Beta}=0.175$, $p\text{-value}=.004$) สามารถรวมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 8 ได้ร้อยละ 76.4

การสนับสนุนจากองค์กรด้านเทคโนโลยี ($\text{Beta}=0.387$, $p\text{-value}<.001$) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องมาจากการได้รับการสนับสนุนเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ช่วยลดเวลาและภาระงาน ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น ช่วยให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้เทคโนโลยียังช่วยเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การเข้าถึงเทคโนโลยีใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ซึ่งการได้รับการสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีข้างต้น ส่งผลกระทบที่สอดคล้องกับมิติด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และมิติด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุชา แสงสุวรรณ และคณะ (2566) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านการบริหารจัดการ ($\text{Beta}=0.416$, $p\text{-value}<.001$) ปัจจัยการบริหารด้านบุคลากร ($\text{Beta}=0.184$, $p\text{-value}=.038$) ปัจจัยการบริหารด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ($\text{Beta}=0.194$, $p\text{-value}=.005$) และบรรยากาศองค์การด้านมิติความอบอุ่น ($\text{Beta}=0.181$, $p\text{-value}<.041$) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

การสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณ ($\text{Beta}=0.172$, $p\text{-value}=.034$) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องมาจากในบริบทของโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งอาจเผชิญข้อจำกัดด้านทรัพยากร การสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาและรักษาระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเหมาะสมและเพียงพอจึงเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของระบบการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือที่เหมาะสม การจัดอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสนับสนุนสวัสดิการ รวมถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจ ความยุติธรรมในองค์กรและการรับรู้ความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพอันเป็นหัวใจสำคัญของแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Walton, 1973; Sirgy et al., 2001) สอดคล้องกับการศึกษาของ วิถี หัสจรรย์ (2563) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($r=0.391$, $p\text{-value}<0.001$) และการศึกษาของ นาทยา คำเสนา และคณะ (2563) ที่ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมา พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($r=0.595$, $p\text{-value}<0.001$) เช่นเดียวกัน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิตติพงษ์ บัวติก (2566) ศึกษาบรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี พบว่า ตัวแปรการสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหารจัดการ (Beta=0.292, p-value<.001) การสนับสนุนจากองค์การด้านเทคโนโลยี (Beta=0.203, p-value<.001) การสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร (Beta=0.176, p-value=.002) การสนับสนุนจากองค์การด้านงบประมาณ (Beta=0.152, p-value=.013) และบรรยากาศองค์การมีมติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Beta=0.150, p-value=.002) ตัวแปรทั้ง 5 สามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 68.4 (p-value<0.001)

ข้อเสนอแนะ

การนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรควรสนับสนุนปัจจัยด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านงบประมาณที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร

2. องค์กรควรนำผลการศึกษาไปเป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดนโยบายขององค์กรเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรโรงพยาบาลคอนสวรรค์ ได้อย่างเหมาะสมต่อไป

การทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลคอนสวรรค์ในแต่ละกลุ่มสาขาอาชีพ เพื่อให้เกิดความเข้าใจต่อความต้องการและลักษณะการทำงานของแต่ละวิชาชีพ เพื่อกำหนดนโยบายหรือมาตรการสนับสนุนจากองค์การที่เหมาะสมและตอบสนองต่อบริบทของแต่ละกลุ่มสาขาวิชาชีพ

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลคอนสวรรค์เพิ่มเติม เช่น บรรยากาศองค์กร ภาวการณ์องค์กร ทักษะติดต่อองค์กร

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคอนสวรรค์ ที่ให้โอกาสและความช่วยเหลือในการศึกษาครั้งนี้ และขอขอบคุณบุคลากรในโรงพยาบาลคอนสวรรค์ ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

กิตติพงษ์ บัวติก. (2566). บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี.

<https://backoffice.udpho.org/openaccess/control/download.php?id=OTA=>

จิตสุภาภักดิ์ ทิพย์เที่ยงแท้, วรเดช ช้างแก้ว และสุภาพ เหมือนชู. (2564). การบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการเขตสุขภาพที่ 5. วารสารพยาบาลทหารบก, 22(1), 294-302.

ณัฐกร โสภานันท์. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.(บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม).

กรุงเทพฯ: คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- ดัชนีวรรณ สัตย์ธรรม และชนะพล ศรีฤๅชา. (2562). บรรยาการองค์การและการสนับสนุนจากการองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์คุณภาพและผลงานบริการปฐมภูมิของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยภูมิ. *วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 12(1), 41-50.
- นัตยา คำเสนา, ประจักษ์ บัวพันธ์ และมกราพันธ์ จุฑะรสก. (2563). ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*, 20(2), 84-95.
- บุษบา แสงสุวรรณ, นครินทร์ ประสิทธิ์, นพรัตน์ เสนาฮาด และสุรัชย์ พิมพ์า. (2566). บรรยาการองค์การและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*, 23(2), 224-234.
- ประจักษ์ บัวพันธ์. (2558). *หลักการบริหารสาธารณสุข*. พิมพ์ครั้งที่ 4. ขอนแก่น: คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- โรงพยาบาลคอนสวรรค์. (2567). *แผนปฏิบัติสาธารณสุข คปสอ. คอนสวรรค์ จ.ชัยภูมิ ปีงบประมาณ 2567*. <https://kwh.moph.go.th/kswannounce/uploads/1711971468272-948042828.pdf>
- วิที หัสจรรย์. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ. *วารสารวิทยาศาสตร์สุขภาพและการสาธารณสุขชุมชน*, 3(2), 83-92.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2567). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2567-2570*. https://www.opdc.go.th/wp-content/uploads/2025/02/Government_Administration_Development_Strategy67-70.pdf
- สิริกัญญา วงศ์กาฬสินธุ์ และประจักษ์ บัวพันธ์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 8. *วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*, 17(1), 69-80.
- สิรินทร์ทิพย์ อุดมวงศ์ และชนะพล ศรีฤๅชา. (2558). การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น. *วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น*, 18(2), 78-88.
- สุพัตรา ถิ่นไผ่บุรณ์, ศรีบุษย์ ศรีไชยจรรยา และชนะพล ศรีฤๅชา. (2564). บรรยาการองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*, 14(1), 431-440.
- Almalki, M. J., FitzGerald, G., & Clark, M. (2012). The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia. *BMC Health Services Research*, 12(1), 314. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-12-314>
- Bartz, A. E. (1999). *Basics Statistical Concepts*. 4th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Best, J. W. (1977). *Research in education* (3rd ed.). Prentice-Hall.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>

- Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2005). Job satisfaction among nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 42(2), 211–227. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2004.09.003>
- Nantsupawat, A., Kunaviktikul, W., Nantsupawat, R., Wichaikhum, O. A., Thienthong, H., & Poghosyan, L. (2017). Effects of nurse work environment on job dissatisfaction, burnout, intention to leave. *International Nursing Review*, 64(1), 91–98. <https://doi.org/10.1111/inr.12342>
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241–302.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What is It?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.
- World Health Organization. (2010). *Healthy workplaces: A model for action: For employers, workers, policymakers and practitioners*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789241599313>