

**บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร**

**Organizational atmosphere that affects the quality of
work life of personnel at a hospital in Bangkok**

นางสาวกัลยรัตน์ ศิริโรจน์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (4) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (5) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 248 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (1) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-30 ปี มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี และมีอัตราเงินเดือนอยู่ในระดับน้อยกว่า 20,000 บาท (2) มีระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก (3) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก (4) โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน และมีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน จะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน (5) บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสียงของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study the personal factors of personnel at a private hospital in Bangkok (2) to study the organizational atmosphere of personnel at a private hospital in Bangkok (3) to study the quality of work life of personnel at a private hospital in Bangkok (4) to compare the quality of work life of personnel at a private hospital in Bangkok classified by personal factors (5) to study the organizational atmosphere that affects the quality of work life of employees at a private hospital in Bangkok Personnel of a private hospital in Bangkok Using a questionnaire as a tool to collect data. The sample group is There were 248 personnel at a private hospital in Bangkok. Statistics used in the analysis included frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. One-way analysis of variance and multiple regression analysis

The results of the study found that Personnel at a private hospital in Bangkok (1) are mostly female, aged 20-30 years, have a working period of 1-5 years, and have a salary level of less than 20,000 baht (2) have a level of awareness of The organizational atmosphere was at a high level (3). The level of quality of work life of personnel was at a high level (4). It was found that personal factors in terms of working time and have different salary rates There will be different levels of quality of work life for personnel. (5) Organizational atmosphere in terms of organizational structure. Responsibility Risk aspect of work Warmth side Support side and operational standards Affecting the quality of work life of personnel at a private hospital in Bangkok. Statistically significant at the .05 level

Keywords: organizational atmosphere Quality of working life

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันในทุกหลายด้าน รวมถึงด้านการรักษา พยาบาลทางการแพทย์ ผู้ที่ตระหนักถึงสุขภาพตนเองเข้ามารับบริการทางการแพทย์มากขึ้น ทำให้ทางองค์การธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนได้มีการพยายามคิดค้นกลยุทธ์ทางธุรกิจต่างๆ ขึ้นมา เพื่อเร่งพัฒนาประสิทธิภาพองค์กรและเพิ่มศักยภาพให้พร้อมสำหรับให้บริการผู้ที่เข้ามารับบริการทางการแพทย์ ศรียา ยังศิริ (2562) มีหนึ่งกลยุทธ์ที่สำคัญ คือ กลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์หรือบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญในการให้บริการหรือการประกอบธุรกิจต่างๆ และเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประภารัตน์ พรหมเอียง (2558)

เนื่องจากการลาออกของบุคลากรภายในโรงพยาบาลเอกชนแห่งในกรุงเทพมหานครเพิ่มมากขึ้น ส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากความเครียดในสภาพแวดล้อมการทำงาน แต่หากบรรยาการองค์กรหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อบุคลากรและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เบญจวรรณ ศฤงคาร (2561) อีกปัจจัยที่สำคัญคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์กรการที่ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อบุคลากรภายในองค์กรถือเป็นสิ่งที่ควรกระทำ หากมีการให้ค่าตอบแทนที่ตอบสนองต่อความต้องการหรือยุติธรรม นาวิ อุคร และคณะ (2562) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษามรรยาการองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรและเป็นประโยชน์ต่อการจัดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล อาจจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานและลดการตัดสินใจลาออกของบุคลากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษามรรยาการองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษามรรยาการองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มี ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมี คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

2. บรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

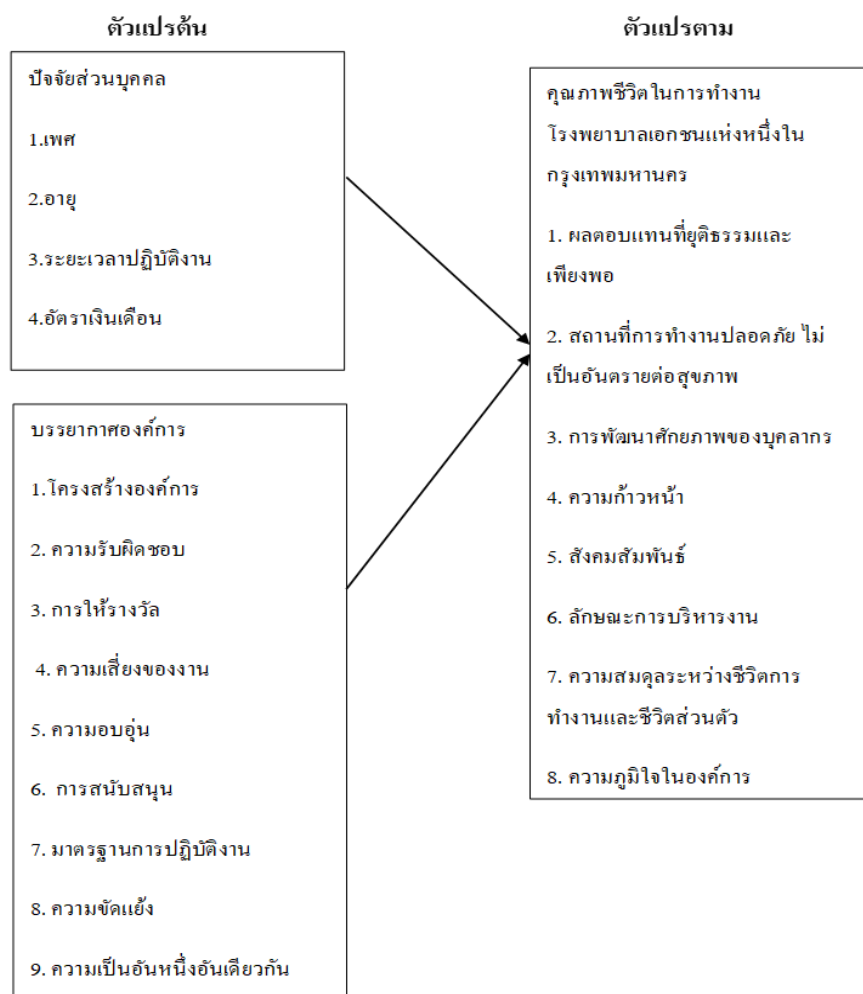
1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาในด้านการศึกษา โดยกำหนดตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 4 ตัวแปร 1) เพศ 2) อายุ 3) ระยะเวลาปฏิบัติงาน 4) อัตราเงินเดือน มุ่งศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ และบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 9 ตัวแปร คือ 1) โครงสร้างองค์การ 2) ความรับผิดชอบ 3) การให้รางวัล 4) ความเสี่ยงของงาน 5) ความอบอุ่น 6) การสนับสนุน 7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 8) ความขัดแย้ง 9) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และกำหนดตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 8 ตัวแปร คือ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สถานที่การทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 4) ความก้าวหน้า 5) สังคมสัมพันธ์ 6) ลักษณะการบริหารงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว 8) ความภูมิใจในองค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 650 คน (แผนกฝ่ายบุคคลของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร ข้อมูล ณ วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2567) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ จำนวน 248 ราย ได้จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนนับได้ ใช้สูตร ทาโร ยามาเน (Taro Yamane ,1973) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified Random sampling) และใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

4. ขอบเขตระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ 2567 – มีนาคม 2567

กรอบแนวคิดของการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

Litwin and Stringer (1968) อธิบายความหมายของบรรยากาศองค์การว่าการรับรู้สภาพแวดล้อม ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยากาศองค์การเกิดจากการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ การรับรู้สภาพแวดล้อมภายในองค์การ บรรยากาศองค์การแบ่งออกเป็น 9 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ หมายถึง หมายถึง การมีโครงสร้างนโยบายในกลุ่มระเบียบ กฎเกณฑ์ กระบวนการดำเนินการที่มุ่งเน้นที่ปฏิบัติตามกฎอย่างเคร่งครัด

2. ความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระหน้าที่และขอบเขตการรับผิดชอบในหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งที่มีความเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรภายในองค์การ

3. การให้รางวัล หมายถึง การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลในการปฏิบัติงานมากกว่าการโดนลงโทษ
ความรู้สึกรับรู้ถึงความยุติธรรมของนโยบาย

4. ความเสี่ยงของงาน หมายถึง การที่บุคลากรภายในโรงพยาบาลยอมรับความเสี่ยงหรือปัญหาที่จากการ
ปฏิบัติงานและสามารถแก้ไขปัญหานั้นที่อาจจะเกิดขึ้นได้

5. ความอบอุ่น หมายถึง ความรู้สึกของการเป็นบุคลากรที่ดีต่อบรรยากาศในโรงพยาบาลกับหัวหน้า
สร้างความสัมพันธ์อันดีและบรรยากาศองค์การเป็นกันเอง

6. การสนับสนุน หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนและให้โอกาสได้แสดงความคิดเห็นจาก
บุคคลที่เป็นหัวหน้าหรือผู้จัดการและได้รับการไว้วางใจ

7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติงานและเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ทาง
โรงพยาบาลได้กำหนดไว้ ซึ่งมีแนวทางในการปฏิบัติอย่างชัดเจน

8. การยอมรับความขัดแย้ง หมายถึง การที่ผู้บริหารบุคลากรภายในโรงพยาบาลยอมรับความคิดเห็นที่
แตกต่าง การมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหามากกว่าการไม่สนใจปัญหา

9. ความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ หมายถึง บุคลากรในโรงพยาบาลมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานใน
โรงพยาบาลแห่งนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Huse & Cumming (1985) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความสามารถขององค์การ
ที่ทำให้บุคลากรภายในองค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดีและบุคลากรเกิดความพึงพอใจ มี 8 ด้านดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับผลตอบแทนหรือรายได้ที่เพียงพอ
สอดคล้องกับมาตรฐาน การที่บุคลากรรู้สึกว่าเหมาะสมและเป็นธรรม

2. สถานที่การทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง โรงพยาบาลมีการควบคุมมลพิษ มี
การสภาพแวดล้อมเหมาะแก่การทำงาน และไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

3. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร หมายถึง การที่บุคลากรในโรงพยาบาลได้มีโอกาสในการพัฒนา
ตนเอง เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานที่ได้ใช้ทักษะที่ตนเองมี

4. ความก้าวหน้า หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างอิสระเป็นผู้นำตนเอง การเปิด
โอกาสให้ได้เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน

5. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่บุคลากรเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานจากหลายแผนกภายในโรงพยาบาล บุคลากรในองค์การทำงานร่วมกันโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก

6. ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมบริหารงานในรูปแบบที่เป็นธรรม และเสมอภาค มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่บุคลากรภายในโรงพยาบาลมีความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานกับชีวิตส่วนตัว

8. ความภูมิใจในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การ สามารถบอกต่อหรือสังคมทั่วไปรับรู้ว่าทำงานที่ใด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ตัวอย่างและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ระดับความเชื่อมั่นที่ใช้สำหรับการศึกษาคือ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือ 5% ดังนี้ ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 248 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร และ ส่วนที่ 3 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีความเที่ยงตรงได้ค่า IOC = 0.93 แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่คล้ายตัวอย่าง 30 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.985 แบบสอบถามนี้จึงมีความเหมาะสมในการใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้ (1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ (2) ข้อมูลบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยใช้สถิติ t-test สำหรับตัวแปรเพศ และค่า F-test สำหรับตัวแปร อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่มากที่สุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	หญิง	176	71.00
อายุ	20-30 ปี	135	54.40
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	1-5 ปี	117	47.20
อัตราเงินเดือน	น้อยกว่า 20,000 บาท	136	54.80

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี และมีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 54.80

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

การรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การของบุคลากร	การรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การของบุคลากร		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	3.80	0.80	มาก
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.80	0.65	มาก
3. ด้านการให้รางวัล	3.62	0.88	มาก
4. ด้านความเสี่ยงของงาน	3.75	0.71	มาก
5. ด้านความอบอุ่น	3.72	0.97	มาก
6. ด้านการสนับสนุน	3.70	0.91	มาก
7. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.77	0.84	มาก
8. ด้านความขัดแย้ง	3.59	0.85	มาก
9. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.90	0.91	มาก
ภาพรวม	3.74	0.69	มาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับบรรยากาศองค์การของบุคลากร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รองลงมา คือด้าน โครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความเอื้อของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัล ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความขัดแย้ง

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.27	1.01	ปานกลาง
2. ด้านสถานที่การทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.55	0.98	มาก
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	3.69	0.92	มาก
4. ด้านความก้าวหน้า	3.50	0.95	มาก
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	3.63	0.98	มาก
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.39	1.09	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.45	0.95	ปานกลาง
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.65	0.90	มาก
ภาพรวม	3.51	0.86	มาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รองลงมา คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านสถานที่การทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะการบริหารงาน ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและ

การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มี ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	อายุ	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	อัตราเงินเดือน
	Sig.	Sig.	Sig.	Sig.
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	0.264	0.175	.000*	.001*
2. ด้านสถานที่การทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	0.255	0.544	.000*	.001*
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	0.457	0.073	.029*	.000*
4. ด้านความก้าวหน้า	0.917	0.168	.001*	.001*
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	0.601	0.057	.033*	.004*
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	0.409	0.221	.024*	.091
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.485	0.012*	.006*	.000*
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	0.749	0.186	.030*	.001*
ภาพรวม	0.951	0.130	.001*	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพศ โดยภาพรวมบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน

อายุ โดยภาพรวมบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยภาพรวมบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัตราเงินเดือน โดยภาพรวมบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของ

โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสถานที่การทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 5 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยรวมของบรรยากาศองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. error	Beta		
ค่าคงที่	-.592	.145		-4.074	.000*
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	.100	.041	.094	2.457	.000*
2. ด้านความรับผิดชอบ	.068	.058	.052	1.178	.015*
3. ด้านการให้รางวัล	.076	.036	.079	2.136	.240
4. ด้านความเสถียรของงาน	.188	.060	.155	3.134	.034*
5. ด้านความอบอุ่น	.096	.046	.109	2.113	.002*
6. ด้านการสนับสนุน	.145	.058	.153	2.487	.036*
7. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	.010	.045	.009	.211	.014*
8. ด้านความขัดแย้ง	.417	.049	.415	8.490	.833
9. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	.014	.043	.015	.322	.748

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรต้น บรรยากาศองค์การ อธิบายความผันแปรของตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้ถูกต้องร้อยละ 85.0 ($R^2 = .850$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นบรรยากาศองค์การแต่ละด้าน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร พบว่า ตัวแปรต้นบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสถียรของงาน ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นตัวแปรต้น

บรรยากาศองค์การ ด้านการให้รางวัล ด้านความขัดแย้ง ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยได้สมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

สมการภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y^{\wedge} = -.592 + .100(X1) + .068(X2) + .188(X4) + .096(X5) + .145(X6) + .010(X7) + .33830$$

สมการภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .094(X1) + .052(X2) + .155(X4) + .109(X5) + .153(X6) + .009(X7)$$

โดยตัวแปรต้นบรรยากาศองค์การ ในด้านความเสี่ยงของงาน ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มากที่สุดคือ รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุน ด้านความอบอุ่น ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มี ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

อายุ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัจฉริยา แดงอ่อน และ ศิริพร พรหมนา (2565) ที่ศึกษาเรื่องการสร้างบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดนครปฐมการ และพบว่าครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโรงเรียนเอกชน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการศึกษา กลุ่ม ตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงานไม่นานส่วนมากมีระยะเวลา (1-5 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ สุขอินทร์ (2559) ที่ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ

สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัตราเงินเดือน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกดชนา วันทานี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัท จินปาว พรซิซัน อินคัสทรี จำกัด ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยอายุ อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันจะมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยบรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมากที่สุดคือ ด้านความเสี่ยงของงาน รองลงมา คือด้านการสนับสนุน ด้านความอบอุ่น ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานคือ ด้านที่น้อยที่สุด แสดงว่า บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่สำคัญที่สุดคือ ด้านความเสี่ยงของงานภายในองค์การ สอดคล้องกับวิจัยของ ฉัจฉริยา แดงอ่อน และ ศิริพร พรหมนา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม การสร้างบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.225 และมีความผันแปรของการมีผลต่อคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม ร้อยละ 51 ($R^2 = 0.51$) มีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางเดียวกัน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ สุขอินทร์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า อิทธิพลของบรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน มีผลต่อคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาล้างต่อไป

1.ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่อาจมีผลต่อบรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เช่น การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลในประเด็นของตำแหน่งงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบการส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาจากบรรยากาศองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ดังนั้นจึงควรศึกษามุมมองของผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3.ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเจาะลึกถึงสาเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

4.ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรหน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบและนำข้อเสนอแนะมาปรับใช้

เอกสารอ้างอิง

เกดชนา วันทานี .(2561).คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงาน บริษัท จินปาว ฟรีชชั่น อินดัสทรี จำกัด.หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ ,มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

จิราภรณ์ สุขอินทร์ . (2559).บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

ณัจจิรียา แดงอ่อน และ ศิริพร พรหมนา .(2565).การสร้างบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดนครปฐมการ.วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

นาวิ อุดร และคณะ. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถานอุดมศึกษาของรัฐ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 12(1), 213-222.

เบญจวรรณ ศฤงการ. (2561). บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงาน บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด. คณะบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ประภารัตน์ พรหมเอี้ยง. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม
วารสารวิชาการสาธารณสุข 24(4): 770-778.

ศุภลักษณ์ ทองขาว . (2563). คุณภาพคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลราชวิถีชีวิตการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ .วารสารวิจัยสุขภาพและการพยาบาล (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
กรุงเทพ).

ศรียา ยังศิริ. (2562). ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม. วารสารแพทยนาวิ 46(2): 396-415.

Ltwin and Stringer. (1968) .organization climate questionnaire. Personnel Psychology, 28(1), 19–38.

Huse and Cummings (1985). Organization development and change. New York: West Publishing Company.