

**ORGANIZATIONAL CLIMATE AND QUALITY OF
WORKING LIFE FOR PERSONNEL TOWARDS
BANGPAKOK HOSPITAL GROUP**

NATTAPONG KUASIRI

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF SCIENCE (PUBLIC HEALTH)
MAJOR IN HOSPITAL ADMINISTRATION
FACULTY OF GRADUATE STUDIES
MAHIDOL UNIVERSITY**

2007

COPYRIGHT OF MAHIDOL UNIVERSITY

บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลในเครือบางปะกอก
(ORGANIZATIONAL CLIMATE AND QUALITY OF WORKING LIFE FOR PERSONNEL
TOWARDS BANGPAKOK HOSPITAL GROUP)

ณัฐพงษ์ เคลือศิริ 4636439 PPHP/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการบริหาร โรงพยาบาล

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ : สุรชาติ ฌ หนองคาย Psy.D.(Management), สุคนธา คงศีล Ph.D.(Lond.),
คูสิต สุจิรัตน์ วท.ม. (ชีวสถิติ)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงอรรถาธิบายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลในเครือบางปะกอก โดยมีประชากรจำนวน 1,241 คน คิดเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 72 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ (OCDQ) และแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้ทดสอบความเชื่อมั่นแล้ว สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและไควสแควร์

ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลในเครือบางปะกอกมีบรรยากาศองค์การครบทั้ง 6 แบบ ตั้งแต่บรรยากาศที่พึงประสงค์มากที่สุดไปถึงแบบที่ไม่พึงประสงค์ ดังนี้ แจ่มใส อิศระ ควบคุม สนับสนุน รวบอำนาจและชิมชา คิดเป็นร้อยละ 34.3, 10.9, 12.2, 9.1, 17.4, 16.1 ตามลำดับ ในภาพรวมบุคลากร โรงพยาบาลในเครือบางปะกอกมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 89.1 และมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 12.31 พิจารณาจำแนกตามปัจจัยบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่บ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านธรรมาภิบาลในองค์การ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 14.97, 14.67, 14.66, 14.58, 14.37, 14.23, 13.34 ตามลำดับ และด้านที่บ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 11.92 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณลักษณะส่วนบุคคลในภาพรวม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน รายได้ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) และพบว่าบรรยากาศองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$)

จากการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมให้บุคลากร โรงพยาบาลในเครือบางปะกอกมีบรรยากาศองค์การแบบแจ่มใสต่อไป และมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงต่อไปเช่นกัน เพื่อส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและเพื่อเอื้อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายและก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่โรงพยาบาลในเครือบางปะกอกต่อไป

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND QUALITY OF WORKING LIFE FOR PERSONNEL TOWARDS BANGPAKOK HOSPITAL GROUP

NATTAPONG KUASIRI 4636439 PPHP/M

M.Sc. (PUBLIC HEALTH) MAJOR IN HOSPITAL ADMINISTRATION

THESIS ADVISORS: SURACHART NA NONGKHAI, Psy.D.(Management), SUKHONTHA KONGSIN, Ph.D.(Lond.), DUSIT SUJIRARAT, M.Sc. (Biostatistics)

ABSTRACT

The objective of this descriptive study was to examine the organizational climate and the quality of working life for personnel at the Bangpakok Hospital Group. The populations of the study covered 1,241 persons or 320 persons for the sample group. About 72% of questionnaire sets were returned. The questionnaire consisted of questions about personal characteristics, organizational climate (OCDQ), and the quality of working life, which were tested for their statistical reliability. The statistics for data analysis included the percentage, mean, standard deviation, and chi-square.

The results of the study revealed that there were all 6 types of organizational climate in Bangpakok Hospital Group, from the most desirable climate to the undesirable one comprising open, autonomous, controlled, familiar, paternal, and closed or at 34.4%, 10.9%, 12.2%, 9.15, 17.4%, and 16.1% respectively. Overall, 89.1% of personnel in Bangpakok Hospital Group had high quality working life while 12.31% of them had the quality of working life at the medium level. When examining factors indicating the quality of working life in each aspect, the aspects reflecting the quality of working life at the high level included the constitutionalism, growth and security, development of human capacity, social integration or co-working, social relevance, safe and healthy working conditions, and adequate and fair compensation at 14.97%, 14.67%, 14.66%, 14.58%, 14.37%, 14.23%, and 13.34% respectively. The aspects indicating the quality of working life at the medium level included the total life space at 11.92%. The overall relationship between the quality of working life and personal characteristics including gender, age, level of education, working experience, working duration, workplace, job title, and income had statistically significant relationships ($p < 0.05$), and the organizational climate did not have a significant relationship with the quality of working life ($p > 0.05$).

The suggestions of this study were that the personnel in Bangpakok Hospital Group should further receive the open climate and their high-level quality of working life should be maintained, which will result in a good quality working life and the personnel's performance can reach the targets and further enhance the efficiency of the Bangpakok Hospital Group.

KEY WORDS : ORGANIZATIONAL CLIMATE / QUALITY OF WORKING LIFE

115 pp.