

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก
มหาวิทยาลัยมหิดล



อรดี จริตควร

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2557

Copyright by Mahidol University

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

QUALITY OF WORKING LIFE OF PERSONNEL OF GOLDEN JUBILEE MEDICAL CENTER
MAHIDOL UNIVERSITY

อรดี จริตควร 5537560 PHPH/M

วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์)

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ปิยธิดา ตรีเดช, ศ.ด., สุคนธา ศิริ, Ph.D.(TROPICAL MEDICINE),
ศักดิ์ดา ตรีเดช, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1-31 พฤษภาคม 2557 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน independent-samples t-test, one-way ANOVA และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดลอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$) ส่วนคุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.27, 4.05$ และ 3.92 ตามลำดับ) ระดับการศึกษา และตำแหน่งในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล ($F = 4.86, p\text{-value} < 0.001$ และ $F = 4.62, p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ) ขณะที่บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล ($r = 0.810, p\text{-value} < 0.001, r = 0.688, p\text{-value} < 0.001, r = 0.620, p\text{-value} < 0.001, r = 0.300, p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในกลุ่มผู้ช่วยปฏิบัติการ ผู้ปฏิบัติงานสนับสนุน และพยาบาล เป็นกลุ่มแรก โดยพิจารณาจัดสวัสดิการเรื่องหอพักภายในโรงพยาบาล และสวัสดิการด้านอื่นๆเพิ่มเติม เช่น ด้านอาหาร ด้านการออมทรัพย์ ด้านค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น และมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกกลุ่มได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน ควรมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการควบคุม การป้องกัน และการกำกับติดตามในเรื่องของการติดเชื้อในโรงพยาบาล ควรพิจารณาจัดให้มีระบบส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งตามสายงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจนในบุคลากรทุกระดับ และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหลายช่องทาง

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน / คุณลักษณะงาน / บรรยากาศองค์กร / ความผูกพันต่อองค์กร

QUALITY OF WORKING LIFE OF PERSONNEL OF GOLDEN JUBILEE MEDICAL CENTER MAHIDOL UNIVERSITY

ORADEE CHARITKUAN 5537560 PPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH)

THEMATIC PAPER ADVISORY COMMITTEE: PIYATHIDA TRIDECH, Dr.P.H., SUKHONTHA SIRI., Ph.D.(TROPICAL MEDICINE), SAKDA TRIDECH, Ph.D.

ABSTRACT

This study was a cross-sectional survey research with the objective of studying the level of quality of work/life and the association between personal characteristics, job characteristics, organization climate and organization commitment with quality of work/life of personnel of Golden Jubilee Medical Center, Mahidol University. The studied samples were 196 personnel of the Medical Center. The research tool were questionnaires; the data having been collected during 1st -31st May 2557 B.E. Data had been analyzed by using percentage, mean, standard deviation, independent-samples t-test, one-way ANOVA and Pearson's correlation coefficient.

The study found that the overall quality of work/life of the personnel of the Medical Center was at a high level ($\bar{X} = 3.67$), job characteristics, organization climate and organization commitment were also at a high level ($\bar{X} = 4.27, 4.05$ and 3.92 consecutively). The study found that education levels and working positions had an association with the quality of work/life of the personnel of the Medical Center ($F = 4.86, p\text{-value} < 0.001$ and $F = 4.62, p\text{-value} < 0.001$ consecutively). The study also found that the organizational climate, organizational commitment, job description and monthly income had a positive association with the quality of work/life of the personnel at the Medical Center ($r = 0.810, p\text{-value} < 0.001, r = 0.620, p\text{-value} < 0.001, r = 0.300, p\text{-value} < 0.001$ consecutively).

Research recommendations were: the administration should give priority in providing assistance to the assistant personnel, supportive personnel and nursing personnel in providing welfare eg. lodging in the hospital vicinity, meals, savings, childrens education etc. The administration should provide welfare benefits to every group of personnel with equity and fairness. There should be a definite policy about prevention, control and monitoring relating to infectious control in the hospital. There should be a system for promoting career growth for all levels of personnel and there also should be the facilitation of opportunity for the personnel to participate in expressing their opinions and ideas about their work, through various channels.

**KEY WORDS : QUALITY OF WORK LIFE / JOB CHARACTERISTICS/
ORGANIZATION CLIMATE/ ORGANIZATION
COMMITMENT.**

144 pages