

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)
สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright © พ.ศ.2557 Mahidol University

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช
สระแก้ว

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATION COMMITMENT AND QUALITY OF WORK
LIFE OF SAKAE0 CROWN PRINCE HOSPITAL'S PERSONNELS

สุรีพร สุกณี 5236214 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ปิยธิดา ตรีเดช, ศ.ด., สุคนธา ศิริ, Ph.D.(TROPICAL MEDICINE), ศักดา
ตรีเดช, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช
สระแก้ว กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จำนวน 276 คน ใช้
แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนสิงหาคม 2557 ได้รับแบบสอบถามกลับคืน
ที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมด 256 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.80 แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน ไค-สแควร์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว มีระดับความคิดเห็นต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.44) มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean= 3.80) ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ และระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($p<0.05$) เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา วิชาชีพ
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน สภาพการจ้างงาน ระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัย
ด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมในระดับค่อนข้างสูงอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ($t=0.712, p<0.001$) ปัจจัยที่ร่วมทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาล
สมเด็จพระยุพราชสระแก้ว คือ ความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถร่วมทำนายได้ร้อยละ 51.6 ($R^2 = 0.516$)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
พัฒนาระบบบริหารจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับตำแหน่งงานต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม ให้มีความ
เหมาะสมกับสภาพการณ์ครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน รวมทั้งส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการจัด
กิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ 4 มิติ ให้กับบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรของโรงพยาบาล
เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ความผูกพันต่อองค์กร

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATION COMMITMENT AND QUALITY OF WORK LIFE OF SAKAEO CROWN PRINCE HOSPITAL'S PERSONNELS

SUREEPORN SAKUNEE 5236214 PHPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) PROGRAM IN HEALTH ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: PIYATHIDA TRIDECH, Dr.P.H., SUKHONTA SIRI, Ph.D.(TROPICAL MEDICINE), SAKDA TRIDECH, Ph.D.

ABSTRACT

This study was a research survey with the objective of studying the relationship between hospital personnel's characteristics and organization commitment regarding the quality of work life of personnel at the Sakaeo Crown Prince Hospital. The sample consisted of 276 personnel who had been working in the hospital. The data was collected during August 2014 using questionnaires as the instrument. There were 256 complete questionnaires that were returned (92.80%). Data analysis was performed using descriptive statistics, standard deviation, Chi-square, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The study found that the personnel at the Sakaeo Crown Prince Hospital held opinions regarding their overall quality of work life at a medium level (mean=3.44). Overall organization commitment was at a high level (mean=3.80). Personal characteristics, age and duration of work, had a relationship with the quality of work life ($p<0.05$); gender, marital status, education, profession, work unit, condition of employment and level of the position had no relationship with quality of work life. Organization commitment had a relationship with the overall quality of work life at high level of statistical significance ($r=0.712$, $p<0.001$). Organization commitment had a co-predictability for quality of work life of personnel at Sakaeo Crown Prince Hospital at a value of 51.6 ($R^2=0.516$).

This researchers recommendations are that the administration should advocate policies promoting the quality of work life development; an improved wage payment and welfare system for personnel of different position, a system that is impartial, appropriate and consistent with present costs of living; there should be the systematic and continuous created promotion and support for the 4 dimensions health promotion programs for the personnel at the hospital in an effort to improve morale, motivation, and the quality of work.

KEY WORDS: QUALITY OF WORK LIFE / ORGANIZATION COMMITMENT

146 pages