สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง http://www.tro.moph.go.th

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของข้าราชการที่บรรจุในช่วง COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง

Factors Associated with Quality of Work Life and Organization Commitment of Government Officials Recruited During Pandemic of COVID-19 in Trang Hospital

นางจรรยา เนียมรินทร์

ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โรงพยาบาลตรัง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง

Email address: hrd.tranghospital@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจภาคตัดขวาง (Cross Sectional Study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของข้าราชการที่บรรจุในช่วง COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 122 คน ระหว่างวันที่ 19 กุมภาพันธ์ ถึงวันที่ 8 มีนาคม 2567 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับบรรจุเป็นข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน 97 คน ร้อยละ79.50 ข้าราชการประเภททั่วไป จำนวน 25 คน ร้อยละ 20.50 ภาพรวมของข้าราชการที่บรรจุในช่วง COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.50-0.69 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ สถานะก่อนบรรจุเข้ารับราชการ (p-value=0.021) และกลุ่มงานที่สังกัด (p-value=0.015) เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษา (p-value=0.036) สถานะก่อนบรรจุ (p-value=0.003) อายุงานในโรงพยาบาล (p-value=0.015) และกลุ่มงานที่สังกัด (p-value<0.001) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ ควรมีการประเมินผลการทำงานให้ชัดเจนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำข้อมูลไปพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีการจัดการอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพในระยะยาว

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ข้าราชการ, COVID-19

Abstract

This research study is a cross-sectional study with the objective of studying factors affecting the quality of work life and organizational commitment of civil servants employed during COVID-19 in Trang Hospital. Data were collected using a questionnaire from a sample of 122 people between February 19 and March 8, 2024. The data were analyzed using descriptive statistics. The correlation was analyzed using the Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Multiple Linear Regression Analysis.

The results of the research found that a sample group of 122 people were hired as academic civil servants 97 peoples (79.50%) and general civil servants 25 peoples (20.50%). Overall of civil servants hired during COVID-19 in Trang Hospital. The average level of satisfaction with the quality of work life and commitment to the organization was at a high level. The relationship between quality of work life and commitment to the organization There is a moderately positive relationship. There is a correlation coefficient (r) between 0.50-0.69. Factors that affect the quality of working life include status before entering the civil service (p-value = 0.021) and the work group to which they belong (p-value=0.015). When considering Factors affecting organizational commitment include education level (p-value=0.036), pre-employment status (p-value=0.003), length of service in the hospital (p-value=0.015), and the work group to which they belong (p-value<0.001), with statistical significance at 0.05.

Suggestions: There should be a clear evaluation of performance so that practitioners can use the information to continuously develop themselves. There is regular training to increase knowledge for personnel. Including promoting efficient work in the long term.

Keywords: Quality of life at work, Organizational commitment, Civil servants, COVID-19

บทนำ

จากการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในประเทศไทย ทำให้เกิดวิกฤติการณ์ต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขทั้งระบบโดยเฉพาะบุคลากรทางการแพทย์ และฝ่ายสนับสนุน (Back Office) ทุกสายงานในหน่วยงานกระทรวงสาธารณสุข ทุกระดับ ซึ่งต้องทำงานหนักมากขึ้น เพื่อการดูแลรักษาพยาบาลส่งเสริมการป้องกันโรค งานในห้องปฏิบัติการงานทางระบาดวิทยา งานอนามัยชุมชนการคัดกรอง กักกัน งานส่งเสริมสุขภาพ การส่งต่อผู้ป่วย การเยียวยาและการฟื้นฟูสภาพ และการสื่อสารข้อมูลสถานการณ์โรคที่ถูกต้องแก่ประชาชนเกี่ยวกับโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 นอกจากนี้การให้บริการในภาวะวิกฤติที่ยาวนาน ยังส่งผลต่อสุขภาพจิตของบุคลากร มีความเครียดเพิ่มขึ้น[1] ซึ่งอาจมีภาวะเหนื่อยล้าและหมดไฟ เพื่อเป็นการช่วยเพิ่มขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ทางคณะรัฐมนตรีจึงมีมติในคราวประชุม เมื่อวันที่ 15 เมษายน 2563 ให้เพิ่มอัตราข้าราชการ ตั้งใหม่ จำนวน 24 สายงาน และมาตรการเพิ่มสิทธิประโยชน์อื่นสำหรับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขรองรับภาวะฉุกเฉินในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อ COVID-19

จากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อโรคดังกล่าว ทำให้องค์กรต่างๆต้องรับมือและปรับตัวเพื่อให้องค์กรอยู่รอดและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป และกลไกลอย่างหนึ่งที่ช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรอยู่รอดได้ นั่นคือ บุคลากรในองค์กร ถือเป็นทรัพยากรพื้นฐานและสำคัญสำหรับการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จขององค์กร [2] เพราะฉะนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นหนึ่งในประเด็นที่น่าสนใจเป็นประเด็นพื้นฐานในการส่งเสริมความมุ่งมั่นของพนักงาน ส่งผลให้ในปัจจุบันปัจจัยทางด้านทรัพยากรบุคคลนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งคุณภาพชีวิตของการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร

สถานการณ์อัตรากำลังโรงพยาบาลตรัง ในช่วงปี พ.ศ.2563 – 2566 ขอย้ายหน่วยงานและขอลาออกจากราชการค่อนข้างสูง ด้วยเหตุภาระงานหนัก ค่าตอบแทนน้อย มีภาวะเครียด ค่าใช้จ่ายไม่สมดุลกับการใช้ชีวิต โดยเฉพาะกลุ่มสายงานวิชาชีพและสหวิชาชีพ ไม่มีความมั่นคงในงาน ขาดโอกาสได้บรรจุเข้ารับราชการไม่ได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลให้อัตราการสูญเสียบุคลากรในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 2.66 ร้อยละ 0.03 ร้อยละ 0.02 และร้อยละ 0.03

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุผลตามเป้าหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการ ทำงานที่ดี การสนองตอบความต้องการในการทำงานทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ เป็นการเพิ่มแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ โดยพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ ความสามารถด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว กับการทำงาน ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล ทั้งนี้เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ และความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรต่อไป[3]

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่บรรจุในช่วง COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่บรรจุในช่วง COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ที่บรรจุในช่วง COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น (X)

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพสมรส
- ระดับการศึกษา
- สถานะการจ้างก่อนบรรจุเข้ารับราชการ
- อายุงานในโรงพยาบาลตรัง
- ตำแหน่งที่บรรจุเป็นข้าราชการ
- กลุ่มงานที่สังกัด

ตัวแปรตาม (Y_1)

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่บรรจุในช่วง COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง 7 ด้าน ได้แก่

- ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
- ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของตนเอง
- ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- ด้านสิทธิส่วนบุคคล
- ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ

ตัวแปรตาม (Y_2)

ระดับความผูกพันของข้าราชการที่บรรจุในช่วง COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง 3 ด้าน ได้แก่

- ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- ด้านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร
- ด้านความต้องการที่จะคงเป็นบุคลากรขององค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิตส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานอันก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อองค์การหรือโรงพยาบาลตรังที่ตนสังกัดมีความรักความภาคภูมิใจความเอาใจใส่ต่อองค์การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งสอดคล้องกับงานของตนเอง มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นตลอดไป

ข้าราชการที่บรรจุ COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง คือ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลตรังที่ได้รับตำแหน่งบรรจุเป็นข้าราชการ ปีงบประมาณ 2563 (เดือนตุลาคม 2562 ถึงเดือนกันยายน 2563)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา (Population) คือ ข้าราชการบรรจุในช่วง COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง จำนวน 179 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2563) โดยมีการจัดกลุ่มดังนี้

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือข้าราชการบรรจุในช่วง COVID-19 ปีงบประมาณ 2563 ในโรงพยาบาลตรัง โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวการคำนวณจากสูตรของเครซี่และมอร์แกน (1970)[4] โดยระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการรุ่นบรรจุ COVID-19 จำนวน 122 คน ผู้ศึกษาจึงใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยแบ่งประเภทกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่ม 1 เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ และกลุ่ม 2 เป็นข้าราชการประเภททั่วไป หลังจากนั้นผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละกลุ่ม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

ข้าราชการ	จำนวนประชาการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการประเภทวิชาการ	141 คน	97 คน
ข้าราชการประเภททั่วไป	38 คน	25 คน
รวม	179 คน	122 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ใช้วิธีของ Cronbach' Alpha Coefficient ทดลองใช้กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย (Try out) จำนวน 30 คน พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.95 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.92 โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสำรวจออนไลน์ โดยใช้ Google Forms ในการสร้างแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ทำแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานะการจ้างก่อนบรรจุเข้ารับราชการ อายุงานในโรงพยาบาลตรัง ตำแหน่งที่บรรจุเป็นข้าราชการและกลุ่มงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่บรรจุในช่วง COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง มีจำนวน 7 ด้าน ข้อคำถามทั้งหมด 35 ข้อ ข้อคำถามดัดแปลงมาจากแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton[5] และงานวิจัยของจิรวดี[6] ใช้คำถามที่มีลักษณะ ให้เลือกตามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 5 ระดับตามแบบวิธีของ Best[7] ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ ระดับความพึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่บรรจุในช่วง COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง มีจำนวน 3 ด้าน ข้อคำถามทั้งหมด 11 ข้อคำถาม ข้อคำถามมาจากแนวคิดของ Porter & Steers (1982)[8] และดัดแปลงมาจากงานวิจัยของมัทนาและชญานิกา[9] โดยใช้คำถามที่มีลักษณะให้เลือกตามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 5 ระดับตามแบบวิธีของ Best[7] ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ ระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ

การแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่บรรจุในช่วง COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง จำแนกตามค่าคะแนน ด้วยวิธีการคำนวณอันตรภาคชั้นเพื่อแบ่งช่วงระดับค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์การแปลผลของ Best[7] ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิต/ความผูกพันธ์ที่มีต่อองค์กรมากที่สุด

ระดับค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง คุณภาพชีวิต/ความผูกพันธ์ที่มีต่อองค์กรมาก

ระดับค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง คุณภาพชีวิต/ความผูกพันธ์ที่มีต่อองค์กรปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง คุณภาพชีวิต/ความผูกพันธ์ที่มีต่อองค์กรน้อย

ระดับค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง คุณภาพชีวิต/ความผูกพันที่มีต่อองค์กรน้อยที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่บรรจุในช่วง Covid-19 ในโรงพยาบาลตรัง โดยใช้วิธีการทดสอบความสัมพันธ์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แบบเพียร์สัน

ใช้เกณฑ์การแบ่งความสัมพันธ์[10] แสดงดังต่อไปนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับความสัมพันธ์

0.90-1.00 มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

0.70-0.89 มีความสัมพันธ์กันสูง

0.50-0.69 มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

0.30-0.49 มีความสัมพันธ์กันต่ำ

0.00-0.29 มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการคัดกรองรายชื่อข้าราชการกรณีบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการในช่วง COVID-19 จำนวน 179 ราย จากฐานข้อมูลในระบบ HROPS จัดตั้งกลุ่มไลน์ (LINE GROUP) เป็นกลุ่มปิดได้อธิบายสร้างความเข้าเข้าในการทำแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ พร้อมส่งแบบสอบถาม Google Form ในกลุ่ม โดยกำหนดให้ตอบข้อมูลส่งกลับมาระหว่างวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2567 ถึง วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567 โดยคัดกรองข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามประเภทวิชาการ จำนวน 97 ราย ประเภททั่วไป 25 ราย เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของข้าราชการที่บรรจุในช่วง COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานะการจ้างก่อนบรรจุเข้ารับราชการ อายุงานในโรงพยาบาลตรัง อัตราค่าจ้าง ก่อนการบรรจุเป็นข้าราชการ ตำแหน่งที่บรรจุเป็นข้าราชการ และกลุ่มงานที่สังกัด ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่บรรจุในช่วง COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คำนวณค่าเฉลี่ย (Mean;$\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation; S.D.)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อ องค์กรของข้าราชการที่บรรจุในช่วง COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง โดยใช้วิธีการทดสอบความสัมพันธ์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แบบเพียร์สัน

4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่บรรจุในช่วง COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ[11] (Multiple Linear Regression)

การวิจัยในครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยโรงพยาบาลตรัง เลขที่ 007/2567 รับรองเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2567 หมดอายุวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2568

สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่บรรจุในช่วง COVID-19 ในโรงพยาบาลตรังจำนวน 122 คน พบว่า เป็นเพศชาย ร้อยละ 8.20 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 91.80 กลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ในช่วงอายุ 20-30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.00 มีสถานะภาพโสด ร้อยละ 67.21 ในส่วนของระดับการศึกษา พบว่าจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 87.70 นอกจากนี้พบว่าสถานะการจ้างก่อนบรรจุเข้ารับราชการ โดยส่วนใหญ่ ร้อยละ 68.90 เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีอายุงานในโรงพยาบาลตรัง 4-5 ปี ร้อยละ 35.20 มีอัตราค่าจ้างก่อนการบรรจุเป็นข้าราชการ มากกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 62.30 นอกจากนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างข้าราชการรุ่นบรรจุ COVID-19

บรรจุเป็นข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 79.50 และข้าราชการประเภททั่วไป ร้อยละ 20.50 กลุ่มงานที่ข้าราชการรุ่นบรรจุ COVID-19 บรรจุสังกัดมากที่สุด คือ สังกัดกลุ่มงานการพยาบาล ร้อยละ 34.40

ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่บรรจุในช่วง COVID-19 ในภาพรวมมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{x}$=3.66, S.D.=0.73) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{x}$=3.21, S.D.=0.47) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่บรรจุในช่วง COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง (n=122)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าต่ำสุด (Min)	ค่าสูงสุด (Max)	$\bar{X}$ ± S.D.	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.2	4.4	3.21 ± 0.47	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	1.8	5	3.37 ± 0.69	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	1.33	5	3.51 ± 0.74	มาก
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของตนเอง	1.25	5	3.56 ± 0.70	มาก
5. ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	1.17	5	3.66 ± 0.73	มาก
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	1.25	5	3.50 ± 0.66	มาก
7. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	1	5	3.28 ± 0.82	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวม	**1.8**	**4.91**	**3.46 ± 0.54**	**มาก**

ระดับความความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่บรรจุในช่วง COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความต้องการที่จะคงเป็นบุคลากรขององค์กร ($\bar{x}$=3.92, S.D.=0.76) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{x}$=2.85, S.D.=0.73) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่บรรจุในช่วง COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง (n=122)

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าต่ำสุด (Min)	ค่าสูงสุด (Max)	$\bar{X}$ ± S.D.	แปลผล
1.ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	1.00	4.00	2.85 ± 0.73	ปานกลาง
2.ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร	2.00	5.00	3.90 ± 0.67	มาก
3.ด้านความต้องการที่จะคงเป็นบุคลากรขององค์กร	1.67	5.00	3.92 ± 0.76	มาก
ความผูกพันธ์ต่อองค์กรภาพรวม	**1.64**	**4.64**	**3.52 ± 0.67**	**มาก**

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่ บรรจุในช่วง COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง จำแนกตามด้านต่าง ๆ พบว่าดังนี้

1. ความผูกพันที่มีต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.50, 0.56, 0.50, 0.59 และ 0.59 ตามลำดับ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบ (p-value = 0.000) ส่วนคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำ (r = 0.49, 0.43) ระดับนัยสำคัญร่วมกันทางสถิติของการทดสอบ (p-value = 0.000)

2. ความผูกพันที่มีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.50, 0.55, 0.51, 0.52 และ 0.57 ตามลำดับ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบ (p-value = 0.000) ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำ (r = 0.47 และ 0.48) ระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบ (p-value = 0.000)

3. ความผูกพันที่มีต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงเป็นบุคลากรขององค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านสิทธิส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.59 และ 0.57 ตามลำดับ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบ (p-value = 0.000) ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับต่ำ (r = 0.46, 0.45, 0.48, 0.49 และ 0.47) ระดับนัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบ (p-value = 0.000) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการที่บรรจุในช่วง COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร					
	1.ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	แปลผล	2.ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร	แปลผล	3.ด้านความต้องการที่จะคงเป็นบุคลากรขององค์กร	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	r = 0.49 p-value=0.000	สัมพันธ์ต่ำทางบวก	r = 0.50 p-value=0.000	สัมพันธ์ปานกลางทางบวก	r = 0.46 p-value=0.000	สัมพันธ์ต่ำทางบวก
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	r = 0.50 p-value=0.000	สัมพันธ์ปานกลางทางบวก	r =0.47 p-value=0.000	สัมพันธ์ต่ำทางบวก	r = 0.45 p-value=0.000	สัมพันธ์ต่ำทางบวก
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	r = 0.56 p-value=0.000	สัมพันธ์ปานกลางทางบวก	r = 0.55 p-value=0.000	สัมพันธ์ปานกลางทางบวก	r = 0.59 p-value=0.000	สัมพันธ์ปานกลางทางบวก

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร					
	1.ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	แปลผล	2.ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร	แปลผล	3.ด้านความต้องการที่จะคงเป็นบุคลากรขององค์กร	แปลผล
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของตนเอง	r = 0.50 p-value=0.000	สัมพันธ์ปานกลางทางบวก	r = 0.51 p-value=0.000	สัมพันธ์ปานกลางทางบวก	r = 0.48 p-value=0.000	สัมพันธ์ต่ำทางบวก
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	r = 0.43 p-value=0.000	สัมพันธ์ต่ำทางบวก	r = 0.48 p-value=0.000	สัมพันธ์ต่ำทางบวก	r = 0.49 p-value=0.000	สัมพันธ์ต่ำทางบวก
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	r = 0.59 p-value=0.000	สัมพันธ์ปานกลางทางบวก	r = 0.52 p-value=0.000	สัมพันธ์ปานกลางทางบวก	r = 0.57 p-value=0.000	สัมพันธ์ปานกลางทางบวก
7.ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	r = 0.59 p-value=0.000	สัมพันธ์ปานกลางทางบวก	r =0.57 p-value=0.000	สัมพันธ์ปานกลางทางบวก	r = 0.47 p-value=0.000	สัมพันธ์ต่ำทางบวก

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละด้าน ของข้าราชการที่บรรจุในช่วง COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการรุ่นบรรจุ COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง ได้แก่ สถานะก่อนบรรจุเข้ารับราชการ (p-value = 0.021) และกลุ่มงานที่สังกัด (p-value = 0.015) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการบรรจุ COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง

ตัวแปร	$\bar{X}$ ± S.D.	F-test	P-value
สถานะก่อนบรรจุเข้ารับราชการ			
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	3.14 ± 0.44	3.959	0.021*
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	3.44 ± 0.53		
พนักงานราชการ	3.63 ± 0.54		
กลุ่มงานที่สังกัด			
กลุ่มงานการพยาบาล	3.25 ± 0.55	3.236	0.015*
กลุ่มงานเวชกรรมสังคม	3.76 ± 0.55		
กลุ่มงานทันตกรรมและเภสัชกรรม	3.41 ± 0.56		
กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู	3.51 ± 0.48		
กลุ่มงานสนับสนุนและอื่นๆ	3.52 ± 0.41		

Multiple Linear Regression, *p-value < 0.05

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการบรรจุ COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง ได้แก่ ระดับการศึกษา (p-value = 0.036) สถานะก่อนบรรจุ (p-value = 0.003) อายุงานในโรงพยาบาล (p-value = 0.015) และกลุ่มงานที่สังกัด (p-value < 0.001) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการบรรจุ COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง

ตัวแปร	$\bar{X}$ ± S.D.	F-test	p-value
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.52 ± 0.58	3.404	0.036*
ปริญญาตรี	3.49 ± 0.67		
ปริญญาโท	4.36 ± 0.49		
สถานะก่อนบรรจุเข้ารับราชการ			
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	2.99 ± 0.56	6.215	0.003*
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	3.57 ± 0.64		
พนักงานราชการ	3.70 ± 0.69		

Multiple Linear Regression, *p-value < 0.05

ตารางที่ 6 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการบรรจุ COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{X}$ ± S.D.	F-test	p-value
อายุงานในโรงพยาบาล			
<= 3 ปี	3.54 ± 0.65	3.637	0.015*
4 – 5 ปี	3.28 ± 0.60		
6 – 10 ปี	3.66 ± 0.67		
> 10 ปี	3.82 ± 0.71		
กลุ่มงานที่สังกัด			
กลุ่มงานการพยาบาล	3.17 ± 0.69	6.466	<0.001*
กลุ่มงานเวชกรรมสังคม	3.98 ± 0.70		
กลุ่มงานทันตกรรมและเภสัชกรรม	3.67 ± 0.62		
กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู	3.68 ± 0.47		
กลุ่มงานสนับสนุนและอื่นๆ	3.51 ± 0.52		

Multiple Linear Regression, *p-value < 0.05

อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่บรรจุในช่วง COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง ค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ในขณะที่คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยในระดับความความพึงพอใจมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของดวงสมร[12] ที่สรุปไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับดีมาก

การที่คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่บรรจุในช่วง COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับความพึงพอใจระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากภาระงานที่ได้รับมอบหมายไม่มีความเหมาะสมกับเงินเดือน ค่าตอบแทนน้อยเกินไป ควรมีการปรับฐานเงินเดือนเพิ่มเพื่อให้เหมาะสมกับภาระงาน เช่น จำนวนคนไข้มีผลต่อการจัดอัตรากำลังคนและค่าตอบแทนพิเศษ ควรเพิ่มค่าทำงานล่วงเวลานานกว่าเวลาที่ทำงานปกติ (OT) เพื่อให้ได้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับความความพึงพอใจระดับปานกลาง เนื่องจาก สถานที่ปฏิบัติงานค่อนข้างแคบเมื่อเทียบกับจำนวนผู้รับบริการ ทำให้เกิดความแออัด ไม่สะดวกต่อการให้การพยาบาล พื้นที่ในหน่วยงานแสงสว่าง ไม่เพียงพอ ระบบระบายอากาศไม่ดีเท่าที่ควร อากาศร้อน ทำให้หายใจไม่สะดวก ไม่มีช่องระบายอากาศ ควรมีห้องน้ำในห้องแลป เพื่อความปลอดภัย กรณีมีเวรบ่าย-ดึก อุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์ที่ชำรุดส่งผลให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน แม้ว่าจะได้รับการซ่อมแซมมาแล้วก็ตาม แต่ประสิทธิภาพในการใช้ลดน้อยลง สำหรับบุคลากรทางการแพทย์ที่เสี่ยงทำงานต่อการติดเชื้อ ยังมีการป้องกันได้น้อย เช่น ห้องติดเชื้อไม่เพียงพอ อุปกรณ์ไม่เพียงพอ เป็นต้น จึงทำให้ผลการศึกษาด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับความความพึงพอใจระดับปานกลาง และด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับความความพึงพอใจระดับปานกลาง เนื่องจาก ด้วยภาระงานที่มากพอสมควรและอัตรากำลังบุคลากรในบางสายงานมีจำนวนน้อย การจัดเวรที่ติดกันจนแน่นเกินไป ทำให้มีเวลาในการพักผ่อนน้อย ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน และไม่มีความสุขในการทำงาน และสุขภาพ ทรุดโทรมมากขึ้น ในขณะที่คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่บรรจุในช่วง COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับความความพึงพอใจมาก

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่บรรจุในช่วง COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง ค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับ

เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของอรวรรณ[13] ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านการยอมรับค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับดี ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่บรรจุในช่วง COVID-19 ในโรงพยาบาลตรัง ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร และด้านความต้องการที่จะคงเป็นบุคลากรขององค์กร มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิรัชดา[14] ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของข้าราชการที่บรรจุในช่วง COVID-19 ในโรงพยาบาลตรังกันอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่ง r อยู่ระหว่าง 0.50-0.69 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของมัทนา[9] ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 (r = .619)

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ สถานะก่อนบรรจุเข้ารับราชการ (p-value = 0.021) และกลุ่มงานที่สังกัด (p-value = 0.015) สอดคล้องกับการศึกษาของฉัตรสุดา[15] ที่พบว่า แผนกที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษา (p-value = 0.036) สถานะก่อนบรรจุ (p-value = 0.003) อายุงานในโรงพยาบาล (p-value = 0.015) และกลุ่มงานที่สังกัด (p-value < 0.001) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยอายุการทำงานในโรงพยาบาล ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของรมิตา[16] ที่พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่มีผลต่อความผกผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะของการนำผลประโยชน์ไปใช้

จากผลการศึกษานี้จะนำเสนอผู้บริหารและคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลตรังเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่บรรจุในช่วง COVID-19 ให้เหมาะสม รวมทั้งเพื่อให้ส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและลดการสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีค่าและสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ในระยะยาว ดังนี้

1) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ควรประเมินผลการทำงานให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำข้อมูลไปพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

2) ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของตนเอง ควรจัดการอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

3) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ควรมีการจัดกิจกรรมกลุ่มสันทนาการ ภายในโรงพยาบาลตรัง

4) ด้านสิทธิส่วนบุคคล ควรเปิดรับฟังความคิดเห็น ด้านค่าตอบแทนและการเพิ่มอัตรากำลังในกลุ่มวิชาชีพพยาบาลควรพิจารณาความจำเป็นและภาระงาน

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้าน เพื่อให้ทราบรายละเอียดเชิงลึกที่จะนำมาปรับปรุงให้เกิดความผูกพันที่มีต่อองค์กรมากขึ้น

2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มวิชาชีพในองค์กร โดยเปรียบเทียบกัน เช่น วิชาชีพแพทย์ พยาบาล และสหวิชาชีพอื่นๆ เพื่อให้ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้มาบูรณาการร่วมกันในการแก้ปัญหาของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

1. World Health Organization Thailand. (2020). โรคติดต่อไวรัสโคโรนา (โควิด). จากเว็บไซต์ https://www.who.int/docs/default-source/searo/thailand/2020-04-22-tha-sitrep-60-covid19-th-final.pdf?sfvrsn=6d1c496d_0. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 เมษายน 2564.
2. Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. The Social Science Journal, 52(1), 54-61.
3. นาวี อุดร, วัลนิกา ฉลากบาง, วาโร เพ็งสวัสดิ์, & พรเทพ เสถียรนพเก้า. (2018). Quality of Work Life of Employees in Public Higher Education Institutions. Journal of Roi Et Rajabhat University, 12(1), 216-225.
4. Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and psychological measurement, 30(3), 607-610.
5. Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. Harvard Business Review, 52(3), 12.
6. จิรวดี ตั้งมั่น. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ. ภาคนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ.
7. Best, J. W. (1977). Research in Education. (3 rd ed). New Jersey: Prentice hall Inc.
8. Porter, L.W. and Steer, R.M. (1982). Employee–Organization Linkage: The Psychology of commitment Absenteeism and Turnover. New York.

9. มัทนา สังกะเพศ และชญานิกา ศรีวิชัย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 11(2), 227-238.

10. Hinkle, D.E, William, W. and Stephen G. J. (1998). Applied Statistics for the Behavior Sciences. New York: Houghton Mifflin.

11. Tranmer, M., & Elliot, M. (2008). Multiple linear regression. The Cathie Marsh Centre for Census and Survey Research (CCSR), 5(5), 1-5.

12. ดวงสมร มะโนวรรณ. (2018). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาล ในกรุงเทพมหานครและได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI. Journal of Business Administration the Association of Private Higher Education Institutions of Thailand, 7(1), 178-190.

13. อรวรรณ เครือแป้น, ปิยธิดา ตรีเดช, & วงเดือน ปั้นดี. (2013). ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. Journal of Boromarajonani College of Nursing, Bangkok, 29(2), 10-19.

14. วิรัชดา พงษ์ไพโรจน์. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา : พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

15. ฉัตรสุดา ปทมะสคนธ. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพภาคที่ 3. การค้นคว้าอิสระ วท.บ. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). เชียงใหม่: คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

16. รมิตา ประวัติ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. มหาวิทยาลัยบูรพา.