

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

Human Resource Management Affecting the Quality of Employee Work Life:

A Case Study of Vachira Phuket Hospital

ปราริชาติ นำชัยเจนกิจ¹ และบัญญัติ ไหว้อง²

Prarichat Namchaichenkit¹ and Bundit Vaivong²

นักศึกษามหาบัณฑิต¹, อาจารย์ที่ปรึกษา²

สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต^{1,2}

E-mail: prew.beutiful@yahoo.com¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต และ (2) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ใช้สูตรคำนวณหาขนาดตัวอย่างของทาโร ยามาเน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลวชิระภูเก็ตในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่อยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง (2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่และด้านการพัฒนาองค์กร

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตการทำงาน โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the quality of working life of Vachira Phuket Hospital personnel; and (2) to understand the human resource management affecting the quality of working life of Vachira Phuket Hospital personnel. This study is the quantitative research. A questionnaire was used in this study. The population was 400 Vachira Phuket Hospital personnel. Taro Yamane's formula for calculating the sample size was used, which

the researcher collected data from the entire population. The statistical analyses including t-test, One-way ANOVA, and Multiple Linear Regression Analysis were adopted. It was found that (1) the overall human resource management of Vachira Phuket Hospital was at a moderate level. When considering each aspect, the aspect with the highest average value was Health and safety, at a high level, followed by new human resource development at a moderate level, and the lowest mean was compensation and benefits at a moderate level. It was further found that (2) Human resource management had a statistically significant influence on the quality of working life of Vachira Phuket Hospital personnel at the .001 level. Three aspects comprised compensation and benefits, new human resource development, and organization development were found as significant predictors.

Keywords: Human resource management, the quality of work life, Vachira Phuket hospital

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร บุคคลคือผู้จุดประกายความคิดสร้างสรรค์ สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร รวมถึงการวางแผนกลยุทธ์ทั้งหมด ซึ่งหมายถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรด้วย ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในองค์กร เป้าหมายของผลลัพธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็น 2 เป้าหมาย คือ บุคลากรและองค์กร เนื่องจากการลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะทำให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงาน และช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ในช่วงหลายปีที่ผ่านมากระแสของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ คือ การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป แนวคิดสำคัญประการหนึ่งที่มีบทบาทในการพัฒนาองค์กร ทั้งในการบริหารจัดการและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ได้มุ่งให้ความสนใจไปที่คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรนั้นทำงานอย่างมีความสุข และนำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพและเพิ่มมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสนองความผาสุก และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากจะทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองต่อองค์กรด้วย (ทศวรรณ เอี่ยมวิม้งสา และเกียรติชัย เวชภูพานธุ์, 2558)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) เป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากแนวคิดการจัดการงานบุคคล (Personnel Management) เพราะการจัดการงานบุคคลเป็นความหมายที่มีขอบเขตจำกัด ที่เน้นในเรื่องการมาทำงาน การขาด ลา มาสาย การเข้าออกของพนักงาน การจัดสวัสดิการ ซึ่งไม่ได้ครอบคลุมถึงการวางแผนในระยะยาว พัฒนาพนักงานแบบแยกส่วนโดยไม่บูรณาการเข้ากับสายงานของธุรกิจ เป็นการทำงานเฉพาะด้านหรือหน้าที่ของตนเอง ส่วนแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ก่อให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงขอบข่ายของบทบาทและภารกิจให้มีความครอบคลุมและกว้างขวางมากขึ้น ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความสามารถสูงขึ้น และมีระบบการจัดการที่ครอบคลุมส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด การเปลี่ยนจากการจัดการงานบุคคลมาสู่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จะให้ความสำคัญกับการเป็นแหล่งข้อมูลให้คำแนะนำและพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรมากขึ้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน เพราะปัจจัยสำคัญของการบริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนนั้นประกอบไปด้วยสิ่งสำคัญ 4 ประการ นั่นก็คือ มนุษย์ เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และการบริหารจัดการใน 4 ประการนี้ ส่วนที่มีความสำคัญที่สุดเห็นจะเป็นมนุษย์นั่นเอง เพราะนี่คือ ทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดในการบริหารจัดการแต่ละองค์กร บุคคลที่มีศักยภาพย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพในคราวเดียวกันด้วย การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลนี้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้องค์กรเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างไม่สะดุดใด ๆ หน้าที่ในการบริหารจัดการบุคคลนี้ถือว่าเป็นภารกิจสำคัญอย่างยิ่งสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล (วิชุดา สร้อยสุด และคณะ, 2564)

โรงพยาบาลวชิระภูเก็ตเป็นโรงพยาบาลศูนย์ประจำจังหวัดภูเก็ต ขนาด 600 เตียง มีจำนวนบุคลากร 2,134 คน เป็นหน่วยงานภาครัฐ มีตำแหน่งงานแบ่งเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง ลูกจ้างรายเดือน ลูกจ้างรายคาบ ลูกจ้างเฉพาะภารกิจ (โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต, 2566) ส่วนใหญ่บุคลากรกลุ่มวิชาชีพจะทำงานตรงกับที่เรียนมา เช่น แพทย์ พยาบาล เภสัชกร ทันตแพทย์ นักรังสีการแพทย์ นักกายภาพ นักเทคนิคการแพทย์ เป็นต้น ส่วนลูกจ้างส่วนใหญ่มักจะทำงานไม่ตรงกับที่เรียนมาทำให้ได้คนทำงานที่ไม่มีคุณภาพ ทำงานไม่เต็มทีเพราะไม่ใช่งานที่ถนัด จากปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจจะศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดียิ่งขึ้น จาก ความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลต่อหน่วยงาน และผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและนำไปสู่ความผูกพันในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ภัทรนันท์ สุรัชชาติ (2562) กล่าวว่าแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง แนวคิดที่มุ่งเน้นความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ สามารถบริหารกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ผู้รับผิดชอบขององค์กรจะต้องมีบทบาทในการใช้กลยุทธ์ที่ช่วยให้การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์เพิ่มขึ้น มีส่วนผลักดันให้องค์กรหาจุดยืนและข้อได้เปรียบในการแข่งขัน เพื่อยกระดับการบริหารงานให้มีคุณภาพ โดยเน้นหลักปฏิบัติดังนี้

1. มุ่งสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ซึ่งประสิทธิภาพของงานขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จลุล่วง

2. มุ่งเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณค่า เป็นการพัฒนาบุคลากรด้วยการเสริมสร้างความรู้และพยายามทำให้บุคลากรทุกคนมีความอบอุ่น เกิดความมั่นใจ และรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง

3. เน้นการจัดองค์กรให้อยู่ในฐานะเป็นศูนย์กลางของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดที่เน้นในเรื่องประสิทธิภาพขององค์กรเป็นสำคัญที่ครอบคลุมบทบาทและวิสัยทัศน์ของผู้นำในการบริหาร

สกล บุญสิน (2560) การบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด (The Harvard Model of HRM) หรือเรียกว่าแนวคิดแบบมนุษยนิยมเชิงพัฒนาการ (Developmental Humanism) ให้ความสำคัญของการเป็นมนุษย์และมองมนุษย์ว่ามีคุณค่า มีความดีงาม มีความสามารถ มีความต้องการ และมีแรงจูงใจภายในที่จะพัฒนาศักยภาพของตน หากบุคคลได้รับอิสรภาพและเสรีภาพมนุษย์จะพยายามพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เสนห์ จุ้ยโต (2554) กล่าวว่า องค์ประกอบกระบวนการทัศน์ใหม่การบริหารทุนมนุษย์ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ 2) ด้านสุขภาพและความปลอดภัย 3) ด้านการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านการบริหารสมรรถนะ 5) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ 6) ด้านวัฒนธรรมองค์กร และ 7) ด้านการพัฒนาองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน (นาวิ อุดร และคณะ, 2561) คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง 3) ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ 4) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 5) ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย 6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน 7) ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและ 8) ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

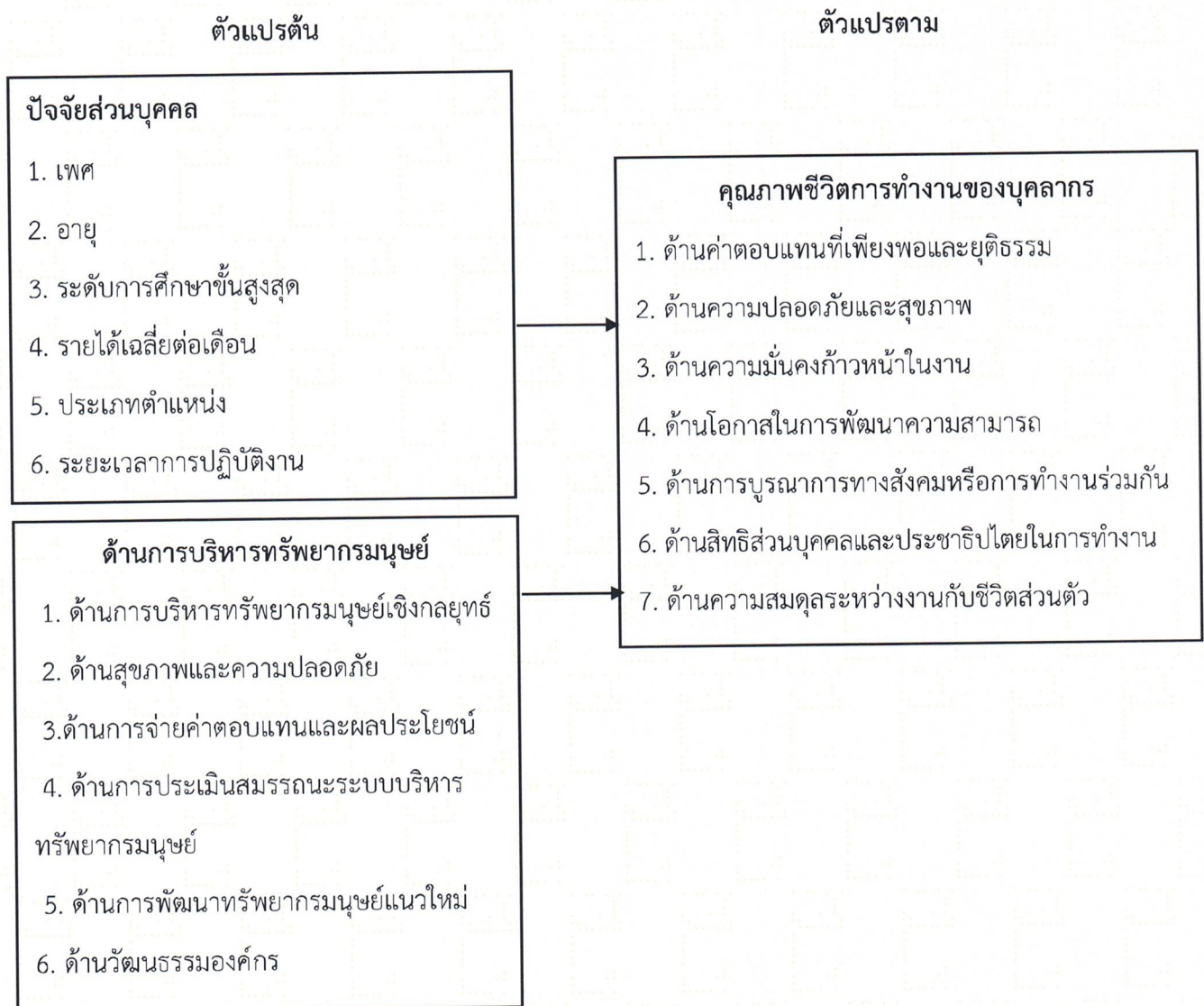
สำราญ วิชาโคตร และพิชัยรัฐ หมื่นด้วง (2565) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรและข้าราชการของทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น จำนวน 74 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน t - test และ F - test ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นโดยภาพรวม พบว่า บุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นที่มีปัจจัยในแต่ละด้านแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นไม่แตกต่างกัน

ณรุจกาญจน์ ธัญลักษณ์ และ กรเอก กาญจนโกศล (2563) ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบุคลากร สังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือสถิติเชิงพรรณนา และเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test และ Anova ผลการศึกษาพบว่า 1) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมืองประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ด้านความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเป็นธรรมของค่าตอบแทน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก (2) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ด้านความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเป็นธรรมของค่าตอบแทน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง โดยสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของงานวิจัย

เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานวิจัย เรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ดังรูปที่ 1



ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต มีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ไม่อยู่ในสายวิชาชีพ ของโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ในปี พ.ศ. 2565 กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane กำหนดความคลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 337 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามอย่างไม่สมบูรณ์จึงได้ทำการสำรวจแบบสอบถามเพิ่มอีกร้อยละ 20 ได้ขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน โดยแบ่งการเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่อยู่ในสายวิชาชีพ จำนวน 200 คน และบุคลากรที่ไม่อยู่ในสายวิชาชีพ จำนวน 200

คน สำหรับการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยเลือกใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample Random Sampling) เพื่อการกระจายตัวของกลุ่มตัวอย่าง ทำให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยสร้างแบบสอบถามเพื่อถามความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ประกอบด้วย 7 ด้าน ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ซึ่งคำถามในส่วนที่ 2 และ 3 นี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ และส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามและคำนวณค่า IOC ซึ่งได้ค่ามากกว่า 0.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างการวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต เลขที่ COA No.004B2023 อนุมัติ วันที่ 30 มิถุนายน 2566

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์จำนวน 400 คนโดยขอความร่วมมือจากบุคลากรของโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต พร้อมทั้งพิทักษ์สิทธิในการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ โดยลงนามยินยอมในใบพิทักษ์สิทธิ นำข้อมูลที่ได้มาทำการตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องอย่างสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้ในการบรรยายลักษณะส่วนบุคคล ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 76.21 มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี ร้อยละ 49.5 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 55.3 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 71.7 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท ร้อยละ 30.5 ประเภทตำแหน่งของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 53.2 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ร้อยละ 29.3

1. ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านสุขภาพและความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.72) โดยเรื่องการดูแลสุขภาพของบุคลากร เช่น การประเมินสุขภาพตั้งแต่แรกเข้าทำงาน การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อป้องกันโรคติดต่อที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การตรวจสุขภาพประจำปี การดูแลรักษาอย่างเหมาะสมเมื่อเกิดการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย และการให้ความรู้เพื่อสร้างความตระหนักในภัยในที่ทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ตมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.69) โดยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จโดยให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ใน 5 ด้าน 1) มีคุณค่า 2) มีการเปลี่ยนแปลง 3) มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี 4) ทำให้มีความพึงพอใจในงาน 5) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ตมากที่สุด

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ตในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.79) โดยเรื่องการถ่ายทอดข่าวสารต่าง ๆ ของหน่วยงานในปัจจุบันมีประโยชน์ต่อสังคม มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ตมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.70) โดยเรื่องได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ตมากที่สุด

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ตามสมมติฐานของการศึกษา

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ตแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test ใช้เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มี 2 ตัวแปร และการทดสอบด้วยสถิติ One-Way ANOVA (F-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปรขึ้นไปที่ระดับนัยสำคัญ .05 และใช้สถิติ LSD (Least Square Difference) เพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่

สมมติฐานข้อที่ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ในรูปแบบของ Enter Multiple Regression เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.015	.176		.084	.933
ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	.091	.074	.072	1.222	.222
ด้านสุขภาพและความปลอดภัย	.049	.067	.039	.735	.463
ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์	.760	.061	.657	12.485	.000***
ด้านการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์	.144	.096	.104	1.506	.133
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่	.144	.101	.319	4.197	.000***
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	.036	.084	.029	.429	.668
ด้านการพัฒนาองค์กร	.313	.087	.246	3.594	.000***

***p < .001

จากตารางสามารถสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ และด้านการพัฒนาองค์กร โดยผลที่ได้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถนำมาเขียนรายงานในรูปสมการถดถอยเชิงพหุได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.015 + 0.760 (\text{การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์}) + 0.144 (\text{การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่}) + 0.313 (\text{การพัฒนาองค์กร})$$

สรุปและอภิปรายผล

สมมติฐานเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต แตกต่างกันได้แก่ เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสำราญ วิชาโคตร และพิชัย รัฐหมั่นด้วง (2565) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นที่จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรสระดับการศึกษาชั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบันโดยภาพรวม แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นไม่แตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต เป็นโรงพยาบาลคุณูปการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศเฉพาะทางด้านการแพทย์ บุคลากรในองค์กรมีคุณค่า ชาวประชาสุขใจ คือ วิสัยทัศน์ที่จะต้องไปให้ถึง ภายใต้พันธกิจที่ว่า ให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขแบบบูรณาการ โดยทีมสหวิชาชีพพัฒนาโรงพยาบาลให้มีศักยภาพสูงสุด ในการให้บริการสุขภาพ วิชาการทางการแพทย์และสาธารณสุขในเขตพื้นที่อันดามัน และมีเข็มมุ่งที่จะพิทักษ์สิทธิ์ผู้ป่วย สร้างความปลอดภัย เพื่อให้ได้มาซึ่งความพึงพอใจของผู้มารับบริการ โดยยึดค่านิยม ในการทำงานเป็นทีม และยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง

สมมติฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ได้แก่ ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ และด้านการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของเสนห์ จุ้ยโต (2554) กล่าวว่า องค์ประกอบกระบวนการบริหารทุนมนุษย์ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ 2) ด้านสุขภาพและความปลอดภัย 3) ด้านการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านการบริหารสมรรถนะ 5) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ 6) ด้านวัฒนธรรมองค์กร และ 7) ด้านการพัฒนาองค์กร และสอดคล้องกับการศึกษาของนรจุกาญจน์ ธัญลักษณ์ และกรเอก กาญจนโกศล (2563) เรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง พบว่า 1) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมืองประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ด้านความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเป็นธรรมของค่าตอบแทน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน ($R = 0.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ($R = 0.70$) ด้านความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($R = 0.64$) ด้านความเป็นธรรมของค่าตอบแทน ($R = 0.79$) และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($R = 0.67$) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง โดยสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลวชิระภูเก็ต ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เช่น การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน การทำประกันชีวิตให้ตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน การพิจารณาปรับเปลี่ยนโยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานเป็นไปอย่างเหมาะสมโอกาส และได้รับการสนับสนุนให้เดินทางไปทำงานในต่างจังหวัดร่วมกับโรงพยาบาลอื่น ๆ อยู่เสมอ การมีส่วนร่วมของทีมงานในการวางแผนงานก่อนลงมือปฏิบัติงานอยู่เสมอความเสมอภาคในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเป็นธรรม และเท่าเทียมกัน การมีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเองหรือทำกิจกรรมกับเพื่อนในโอกาสต่าง ๆ ได้อย่างเพียงพอ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ทางหน่วยงานจัดขึ้นเพื่อสังคม
2. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น มีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร (VACHIRA) มีระบบการควบคุมอันตรายที่อาจเกิดขึ้นภายในหน่วยงาน โดยมีการปรับปรุงให้สถานที่ทำงานเอื้อต่อการสร้างสุขภาพและความปลอดภัย และลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคจากการทำงาน มีระบบการป้องกันการติดเชื้อและการแพร่กระจายเชื้อ จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตราย ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีการจำแนกหรือจัดประเภทของสมรรถนะเพื่อเป็นตัวกำหนดแบบสมรรถนะสำหรับหน่วยงาน มีการบริหารองค์การที่มุ่งสู่การสร้างนวัตกรรม โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดใหม่ ทำใหม่ เป็นองค์กรแห่งความเชื่อถือศรัทธา โปร่งใส ตรวจสอบได้ รวดเร็ว คล่องตัว และใช้เวลาน้อย มีการวางแผนชีวิตและอาชีพใหม่แก่บุคลากร โดยทำควบคู่ไปกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน 4 ระยะ เพื่อมุ่งพัฒนาหน่วยงานไปสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่ ระยะเริ่มแรกของการทำงาน (25-35 ปี) ระยะกำลังก้าวหน้า (36-45 ปี) ระยะที่สามารถให้ความช่วยเหลือคนอื่นได้ (46-59 ปี) ระยะถดถอย (60 ปีขึ้นไป)

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เช่น ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ปัจจัยภาวะผู้นำ เป็นต้น
2. ควรเพิ่มเติมการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ เช่น บทสัมภาษณ์ของผู้บริหาร

บรรณานุกรม

ณรุจกาญจน์ ธัญลักษณ์ และ กรเอก กาญจนานโณคน .(2563). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง* [การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ทศวรรณ เอี่ยมวิม้งสา และ เกียรติชัย เวชภูพานธุ์. (2558). การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*, 5(1), 275-282.
- นาวิ อุดร, วัลนิกา ฉลากบาง, วาโร เพ็งสวัสดิ์, และ พรเทพ เสถียรนพแก้ว. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของภาครัฐ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 12(1), 213-222.
- ภัทรนันท์ สุรชาติ. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อก้าวสู่ประเทศไทย 4.0. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพ*, 6(1), 99-108.
- โรงพยาบาลวชิระภูเก็ต. (2566). ข้อมูลโรงพยาบาล. <https://www.vachiraphuket.go.th//about/hospital-information/>
- วิชุดา สร้อยสุด, เมธิณี อินทร์บัว, จิรภา มิ่งเชื้อ, ยุวดี เคน้ำอ่าง, และ โชติ บดีรัฐ. (2564). การจัดการทรัพยากรมนุษย์หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน. *Journal of Modern Learning Development*, 6(5), 340 – 350.
- สกล บุญสิน. (2560). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. เชียงใหม่ : ศูนย์บริหารงานวิจัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำราญ วิชาโคตร และ พิชัยรัฐ หมั่นดวง. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*, 5(1), 73-86.
- เสน่ห์ จัยโต. (2554). *กระบวนการค้นหามุมใหม่การบริหารทุนมนุษย์*. นนทบุรี : โครงการส่งเสริมการแต่งตั้งราชมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.