

# ปัจจัยทำนายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสุขภาพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี

ปนัดดา ศักดิ์ฤทธิ์, รพ.บ.\*

## บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive study) ศึกษากลุ่มตัวอย่างบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 246 คน เก็บข้อมูลระหว่างเดือนสิงหาคม - กันยายน 2565 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Mann - Whitney U Test และ multiple linear regression

ผลการวิจัย พบว่า ความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง กลุ่มข้าราชการและบุคลากรอื่น มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P < 0.0001$ ) กลุ่มผู้บริหารและผูปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P = 0.015$ ) การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} 3.67 \pm SD 0.98$ ) เรียงตามระดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในหน่วยงาน ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ด้านการให้รางวัล ด้านการดูแลสุขภาพความปลอดภัย ด้านบุคลากรสัมพันธ์ ด้านการวางแผนด้านกำลังคน และด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} 3.75 \pm SD 0.82$ ) เรียงตามระดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคม การเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับสังคม ประชาธิปไตยในหน่วยงาน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ปัจจัยที่สามารถทำนายอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสุขภาพโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 59.6 ( $R^2_{adj} = 0.596$ ,  $p < 0.0001$ ) จำนวน 3 ปัจจัย จากทั้งหมด 9 ปัจจัย ได้แก่ การบริหารทรัพยากรบุคคล ประสพการณ์ทำงาน และด้านเพศ แสดงให้เห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมที่มีระดับสูงจึงอาจทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง ข้อเสนอแนะคือผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทุกขอบเขตงานและสร้างแรงบันดาลใจเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคลากร

**คำสำคัญ:** ปัจจัยทำนาย, การบริหารทรัพยากรบุคคล, คุณภาพชีวิตการทำงาน

---

\* สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

# Factors Predicting Human Resource Management Affecting Quality Work Life of Health Personnel in Community Hospitals Udon Thani Province

Pranudda Sakdirit, B.P.A.\*

## Abstract

**Objectives:** This research aims to study the factors predicting human resource management effecting quality work life of health personnel in community hospitals Udon Thani province.

**Methods:** The cross-sectional descriptive study, sample study of 246 personnel in community hospitals Udon Thani province. Data collected during August - September 2022. The instruments used of the research was a questionnaire, including: Personal characteristics, human resource management, quality work life. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Mann - Whitney U Test and multiple linear regression.

**The results** showed that difference between male and female, civil servants and other personnel had the quality of work life was significantly different ( $P < 0.0001$ ). Executives and Operators had the quality of working life was significantly different ( $P = 0.015$ ). Overall human resource management at a high level ( $\bar{X} 3.67 \pm SD 0.98$ ); sorted by average from high to lowest, including performance appraisal, recruitment and selection of personnel opportunities and career advancement in the agency, training and personnel development award in terms of taking care of safety conditions, personnel relations manpower planning and in terms of compensation and benefits. Quality of working life of personnel overall of aspects were at a high level ( $\bar{X} 3.75 \pm SD 0.82$ ), sorted by average from high to lowest, including development of individual competence, social integration, social engagement and benefit, institutional democracy, safe and healthy environment, job security and advancement, fair and reasonable compensation and the balance between agency and personal life. Factors predicted influence on quality of work life of health personnel overall statistically significant at 59.6 % ( $R^2_{adj} = 0.596$ ,  $p < 0.0001$ ), there were 3 factors out of a total 9 factors, namely human resource management, work experience and gender.

**Conclusion:** It shows that the overall human resource management had a high level therefore could be the quality of work life of personnel had a high level. The suggestion to the executives should give importance to human resource management in all areas of work and inspire to increase the quality of life of personnel.

**Keyword:** Factors Predicted, Human Resource Management, Quality Work Life

## บทนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเรื่องที่สำคัญในทุกยุคทุกสมัย เนื่องจากการประสบปัญหาเรื่องจำนวนประชากรลดลง และความจำเป็นที่เพิ่มคุณภาพการผลิตสูงขึ้น สภาพปัญหาของระบบราชการไทยที่สำคัญ เช่น ปัญหาเกี่ยวกับข้าราชการ มองจากปัญหาเรื่องจำนวนราชการ ซึ่งมีจำนวนมากจนเป็นภาระแก่งบประมาณด้านการพัฒนาประเทศดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ปัญหาเรื่องคุณภาพของข้าราชการ ก็เป็นปัญหาที่สำคัญอีกปัญหาหนึ่ง ในการเป็นข้าราชการคือทัศนคติที่เป็นการทำงานโดยคำนึงถึงความมั่นใจในงาน จึงขาดความกระตือรือร้น ไม่สนใจปรับตัวให้พัฒนาเพื่อรองรับเทคนิควิทยาการและแนวคิดใหม่ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพของงานตามไปด้วย<sup>(1)</sup> ด้านการผลิตและผลลัพธ์ จากประสิทธิภาพของระบบราชการที่เป็นอยู่ไม่สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับความต้องการของประชาชนและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การทำงานล่าช้าแก้ปัญหาไม่ตรงจุด ทำงานผิดพลาด ไม่ประหยัด ทำงานไม่คุ้มค่า สิ้นเปลือง ไม่ได้พัฒนาระบบเตือนภัย ทั้งไม่มีกำลังความสามารถและความรวดเร็วเพียงพอที่จะแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่เป็นต้น เหตุปัจจัยของปัญหาบุคลากรด้านสุขภาพ ได้แก่ (1) ภาระงาน จากการวิเคราะห์ความต้องการ อัตรากำลังภาระงาน (FTE: Full Time Equivalent) ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีความขาดแคลนอัตรากำลังคน เช่น ควรมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน จำนวน 247,000 ราย ขณะที่วิเคราะห์มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน 188,000 ราย ดังนั้นสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขขาดแคลนเจ้าหน้าที่ จำนวน 53,000 ราย (2) ขาดความมั่นคง เนื่องจากมีตำแหน่งไม่เพียงพอ (3) ขาดความก้าวหน้า (4) ภาคเอกชนมีความต้องการสูง<sup>(2)</sup>

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้พนักงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน ได้แก่ การทำงานได้ดี ถูกต้อง ปลอดภัย และมีความพอใจในงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะเกิดขึ้นได้นอกจากจะต้องมีพัฒนาทักษะการทำงานแล้วควรมีการเน้นพัฒนาจิต ลักษณะที่เอื้อให้เกิดการทำงานอย่างแข็งแกร่งและช่วยป้องกันมิให้เกิดปัญหาการทำงาน<sup>(3)</sup>

จังหวัดอุดรธานี ในปีงบประมาณ 2564 ข้าราชการเกษียณอายุ จำนวน 43 คน และลูกจ้างประจำ 16 คน และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ 2565 ข้าราชการเกษียณอายุ จำนวน 33 คน ลูกจ้างประจำเกษียณ จำนวน 13 คน ทั้งนี้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ซึ่งเป็นฝ่ายสนับสนุนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของทั้งจังหวัด มีบทบาทอย่างสำคัญยิ่งในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูง มีหน่วยงานในสังกัดประกอบด้วยโรงพยาบาล จำนวน 21 แห่ง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จำนวน 20 แห่ง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 210 แห่ง มีบุคลากรสาธารณสุขและบุคลากรสายสนับสนุน รวมทั้งสิ้น 6,460 คน<sup>(4)</sup>

จากสถานการณ์และสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น ด้วยเหตุเหล่านี้ จึงทำการศึกษาถึงปัจจัยทำนายการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสุขภาพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี ครั้งนี้ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น อันจะเป็นการป้องกันข้อขัดแย้ง หรือกรณีพิพาทจากการปฏิบัติงาน เป็นการรักษาสีทธิประโยชน์ของบุคลากร

เป็นการสร้างความพึงพอใจและขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในสังกัด ซึ่งจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีสัมฤทธิ์ผลตามเจตนารมณ์ของกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยทำนายระหว่างลักษณะส่วนบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสุขภาพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี

### วิธีดำเนินการวิจัย

**รูปแบบ** เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research) ศึกษาบุคลากรสุขภาพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี เก็บข้อมูลระหว่างเดือนสิงหาคม - กันยายน 2565

**กลุ่มตัวอย่าง** ตามเกณฑ์การคัดเลือกเข้าศึกษา (Inclusion criteria) คือ บุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกเพศ ทุกวัย ที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี ทุกแห่ง ในปีงบประมาณ 2565 ที่สมัครใจ ลงนามเข้าร่วม จำนวน 246 คน คำนวณขนาดตัวอย่างโดยสูตรประมาณค่าเฉลี่ย<sup>5</sup> ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับสลากรายชื่อแบบไม่แทนที่

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีทั้งแบบให้เลือกตอบและแบบให้เติมข้อความ แบ่งเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ ประยุกต์จาก เชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล และคณะ<sup>(6)</sup> ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน บทบาทหน้าที่ปัจจุบัน รายได้ ค่าตอบแทนพิเศษ ประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 27 ข้อ ประยุกต์จาก ศิวพร วิยะวงศ์<sup>(7)</sup> เกี่ยวกับบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะสนับสนุนให้เกิดองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างผลงานและขับเคลื่อนด้วยศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ เกี่ยวกับลักษณะการบริหารทรัพยากรบุคคล แบ่งออกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ (1) การวางแผนด้านกำลังคน (2) การสรรหาและการคัดเลือก (3) การฝึกอบรมและการพัฒนา (4) การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (5) การดูแลสภาพความปลอดภัย (6) บุคลากรสัมพันธ์ (7) โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในหน่วยงาน (8) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (9) การให้รางวัล ระดับการปฏิบัติเป็น rating scale 5 ระดับ คือ 1 คะแนน = น้อยที่สุด ถึง 5 คะแนน = มากที่สุด การแปลผลค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

$3.34 - 5.00 =$  ระดับสูง  $1.67 - 3.33 =$  ระดับปานกลาง  $1.00 - 1.66 =$  ระดับต่ำ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำนวน 24 ข้อ ประยุกต์มาจากแนวคิดของ วอลตัน<sup>(3)</sup> และแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์ของ นริศรา ยอดบุตติ<sup>(8)</sup> ประกอบด้วย คุณลักษณะ 8 ประการคือ 1) สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ประสิทธิภาพในหน่วยงาน 7) ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว 8) การเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับสังคม คะแนนความคิดเห็นเป็น rating scale 5 ระดับ คือ 1 คะแนน = น้อยที่สุด ถึง 5 คะแนน = มากที่สุด การแปลผลค่าเฉลี่ย แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ  $3.34 - 5.00 =$  ระดับสูง  $1.67 - 3.33 =$  ระดับปานกลาง  $1.00 - 1.66 =$  ระดับต่ำ

## การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการตรวจสอบโดยได้เชิญผู้รอบรู้เฉพาะทาง จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ (1) นางสาวสุภาวดี วิไชยวงศ์ เจ้าหน้าที่งานธุรการอาวุโส โรงพยาบาลศรีธาตุ (2) นางประวิณ เรืองโรจน์ เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชีชำนาญงาน โรงพยาบาลกุดจับ และ (3) นางดลยา วิชาชัย เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชีชำนาญงาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับประชากรกลุ่มที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจำนวน 30 คน ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี นำแบบสอบถามที่เป็นข้อมูลลักษณะต่อเนื่อง หรือแบบช่วง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Likert scale<sup>(9)</sup> พิจารณาเนื้อหาว่ามีความสอดคล้องไปในเรื่องเดียวกันโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อหาค่า Alpha ต้องมากกว่า 0.80<sup>(10)</sup> ปรากฏดังนี้ ข้อมูลส่วนบุคคล IOC= 0.94 คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน alpha = 0.91 และการบริหารทรัพยากรบุคคล alpha = 0.87

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แอปพลิเคชันไลน์ ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์และรายละเอียดแบบสอบถามก่อนที่จะให้ผู้ช่วยวิจัย ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของโรงพยาบาลที่มีกลุ่มตัวอย่างนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล และมีการฝึกปฏิบัติจนได้มาตรฐานทั้งความเข้าใจในเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถาม และแก้ไขปัญหาต่างๆ สำหรับแบบสอบถามจะใส่ซองฝากกรณโรงพยาบาลให้ผู้ช่วยนักวิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและนำส่งผู้วิจัยโดยตรง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Mann - Whitney U Test และวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple linear regression)

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โครงการวิจัยได้รับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี เลขที่ UDREC 3665

## ผลการศึกษา

เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร พบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P=0.042$ ) ข้าราชการและบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P<0.0001$ ) และผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P=0.015$ ) ส่วนลักษณะส่วนบุคคลอื่นๆ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (n=246)

ข้อมูลทั่วไป	คุณภาพชีวิตการทำงาน		P-value
	$\bar{X} \pm SD$	Mean Difference	
เพศ			
ชาย	87.54±13.42	4.07	0.042*
หญิง	83.47±11.40		
อายุ			
กลุ่มอายุ ต่ำกว่า 35 ปี	84.37±10.34	0.40	0.78
กลุ่มอายุ 35 ปีขึ้นไป	83.97±13.15		
ประสบการณ์การทำงาน (ตามตำแหน่ง)			
ข้าราชการ	85.41±11.28	-7.66	<0.001*
บุคลากรราชการอื่นๆ	77.75±12.71		
บทบาทหน้าที่			
ผู้บริหาร	88.58±11.28	5.17	0.015*
ผู้ปฏิบัติงาน	83.40±11.79		
รายได้ต่อเดือน (เงินเดือน)			
ต่ำกว่า 20,000 บาท	82.60±12.30	-2.47	0.113
20,000 บาทขึ้นไป	85.08±11.50		
รายได้ (ค่าตอบแทนอื่นๆ)			
ต่ำกว่า 10,000 บาท	83.96±12.05	-2.03	0.42
10,000 บาทขึ้นไป	86.00±9.75		
ค่าตอบแทนพิเศษ			
ต่ำกว่า 10,000 บาท	84.05±11.92	-3.79	0.40
10,000 บาทขึ้นไป	87.85±8.15		
ระยะเวลาการทำงาน			
ต่ำกว่า 10 ปี	84.04±11.81	-21.22	0.89
10 ปีขึ้นไป	84.25±11.91		

\* Significant <0.05 level, Mann - Whitney U Test

ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$  3.67±SD 0.98) เรียงระดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพ ด้านการฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากร ด้านการให้รางวัล ด้านการดูแลสุขภาพความปลอดภัย ด้านบุคลากรสัมพันธ์ ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยคะแนนระดับความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (n=246)

การบริหารทรัพยากรบุคคล	$\bar{X} \pm SD$	ระดับ
การวางแผนด้านกำลังคน	3.49±1.00	สูง
การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร	3.83±0.94	สูง
การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร	3.67±0.90	สูง
การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์	3.42±0.97	สูง
การดูแลสุขภาพความปลอดภัย	3.58±0.99	สูง
บุคลากรสัมพันธ์	3.56±0.97	สูง
โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในหน่วยงาน	3.71±0.96	สูง
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.84±0.92	สูง
การให้รางวัล	3.67±0.98	สูง

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง ( $3.75 \pm 0.82$ ) เรียงตามระดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $3.95 \pm 0.81$ ) ด้านการบูรณาการทางสังคม ( $3.67 \pm 0.95$ ) ด้านการเกี่ยวข้องเป็นประโยชน์กับสังคม ( $3.75 \pm 0.82$ ) ด้านประชาธิปไตย ( $3.63 \pm 0.98$ ) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ( $3.61 \pm 0.80$ ) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ( $3.55 \pm 0.95$ ) ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม ( $3.20 \pm 0.88$ ) ด้านความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว ( $3.13 \pm 0.88$ ) ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร 8 ด้าน (n=246)

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	$\bar{X} \pm SD$	ระดับ
สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	3.20 ± 0.88	ปานกลาง
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.61 ± 0.80	สูง
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.95 ± 0.81	สูง
ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	3.55 ± 0.94	สูง
การบูรณาการทางสังคม	3.67 ± 0.95	สูง
ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.63 ± 0.98	สูง
ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว	3.13 ± 0.88	ปานกลาง
การเกี่ยวข้องเป็นประโยชน์กับสังคม	3.75 ± 0.82	สูง

การวิเคราะห์ปัจจัยทำนายระหว่าง ลักษณะส่วนบุคคลและการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $<0.05$  ร้อยละ 59.6 ( $R^2_{adj}=0.596$ ,  $p<0.0001$ ) จำนวน 3 ปัจจัย จากทั้งหมด 9 ปัจจัย ได้แก่ การบริหารทรัพยากรบุคคล ประสบการณ์ทำงาน และเพศ เขียนในรูปของสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$\hat{y} \text{ (คุณภาพชีวิต)} = 38.848 + 0.444 \text{ (การบริหารทรัพยากรบุคคล)} + 6.280 \text{ (ประสบการณ์ทำงาน)} + 3.696 \text{ (เพศ)}$$

ดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสุขภาพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี (n=246)

ปัจจัย	B	Std.Error	t	P-value
Constant	38.848	2.848	13.638	< 0.0001*
การบริหารทรัพยากรบุคคล	0.444	0.025	17.824	< 0.0001*
ประสบการณ์การทำงาน	6.280	1.305	4.813	< 0.0001*
เพศ	-3.696	1.277	-2.894	0.004*
$R^2 = 0.601, R^2_{adj} = 0.596$				

\* Significant<0.05 level, multiple linear regression

## อภิปราย

**ลักษณะส่วนบุคคล** พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 36.98 ปี รายได้เฉลี่ย 23,382.10 บาท ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่า 10,000 บาท และระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ที่พบว่าทั้งเพศชายและเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน กลุ่มข้าราชการและบุคลากรที่ไม่ใช่ข้าราชการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน และกลุ่มผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะส่วนบุคคลมีความแตกต่างกันทั้งด้านบทบาทภารกิจ ค่าตอบแทนและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จึงส่งผลทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ณรุจ กาญจนธัญลักษณ์ และ กรเอก กาญจนนาโณทิน<sup>(11)</sup> ศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ในองค์กร ด้านความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเป็นธรรมของค่าตอบแทน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากการศึกษาการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพจังหวัดมหาสารคาม ตามเกณฑ์การบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคน 5 องค์ประกอบ พบว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลคือผู้รับผิดชอบงานทราบบทบาทหน้าที่ชัดเจน ความเข้มแข็งของคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล นโยบายและการติดตามการดำเนินงานที่ชัดเจน และการสนับสนุนการดำเนินงานจากผู้บริหาร<sup>(12)</sup>

**การบริหารทรัพยากรบุคคล** โดยรวมอยู่ในระดับสูง เรียงตามระดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ด้านโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในหน่วยงาน ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ด้านการให้รางวัล ด้านการดูแลสุขภาพความปลอดภัย ด้านบุคลากรสัมพันธ์ ด้านการวางแผนด้านกำลังคน และด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อาจเนื่องจากการบริหารทรัพยากรบุคคลจำนวนมากที่มีความหลากหลายด้านวิชาชีพ ด้านทักษะและความสามารถ ให้สามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพและเป็นไปอย่างต่อเนื่องนั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การส่งเสริมโอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในหน่วยงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การให้รางวัล การดูแลสุขภาพความปลอดภัย บุคลากรสัมพันธ์ การวางแผนกำลังคนด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ให้แก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิวพร วิยะวงศ์<sup>7</sup> ที่ศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างผลงาน พบว่า บทบาทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถสนับสนุนให้เกิดองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างผลงานและขับเคลื่อนด้วยศักยภาพของบุคลากรเป็น



4 บทบาทหลัก ได้แก่ การเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวก การเป็นคู่คิด การเป็นผู้พัฒนา ศักยภาพของบุคลากรและระบบ และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง) โดยการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องเน้นตอบโจทย์ความต้องการของบุคลากรแต่ละคนอย่างเหมาะสมเพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายอันพึงประสงค์ขององค์กร โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องวิเคราะห์ความต้องการของแต่ละบุคคลให้ได้ เพื่อให้สามารถออกแบบผลลัพธ์ที่บุคคลคาดหวัง เช่น การจัดสวัสดิการ แบบยืดหยุ่น บริหารค่าตอบแทนตามผลงาน ออกแบบระบบการทำงานที่เอื้อต่อคนรุ่นใหม่ ออกแบบ หลักสูตรการฝึกอบรมให้มีความน่าสนใจและตรงตามความต้องการของบุคลากร และการศึกษาด้าน ความมุ่งหวังของการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูง คือการสร้าง คุณค่าเพิ่มให้ส่วนราชการ ประกอบด้วย การพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยระบบที่แตกต่างแต่ไม่แปลกแยก จากระบบบุคลากรปกติ ให้มีคุณภาพสอดคล้องกับทิศทางและความต้องการขององค์กร สนับสนุนให้ ทำงานกับความสามารถ การหมุนเวียนเปลี่ยนแปลงสายงานเพื่อให้มีความรู้เพิ่มขึ้น การเพิ่ม ความสามารถโดยมอบอำนาจแบบเบ็ดเสร็จในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ผลงานใหม่ เพิ่มขึ้น<sup>(13)</sup>

**คุณภาพชีวิตการทำงาน** โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง เรียงตามระดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคม การเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับ สังคม ประชาธิปไตยในหน่วยงาน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิต ส่วนตัว ปัจจัยที่สามารถทำนายอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสุขภาพโดยรวม อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ได้แก่ การบริหารทรัพยากรบุคคล ประสบการณ์ทำงาน และด้านเพศ แสดง ให้เห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมที่มีระดับสูง มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก บุคลากรที่มีความรับผิดชอบต่องาน การใช้ทรัพยากรอย่าง คุ่มค่า และการแยกแยะไม่ทำกิจธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน เป็นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง การสร้างกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรเพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ การเป็นผู้นำโดยในแต่ละกิจกรรมระดับผู้บริหารจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร<sup>(14)</sup> ซึ่งสอดคล้องกับ วอลตัน<sup>(3)</sup> ที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ประการ (การให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย-ส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได พักผ่อน และความภูมิใจในองค์กร) และการศึกษาของ ชิตสุภาค์ ทิพย์เที่ยงแท้ และคณะ<sup>(15)</sup> ที่ศึกษา การบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน ความมุ่งมั่น พลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาล วิชาชีพ พบว่าการบริหารทรัพยากรบุคคล ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### ข้อสรุป

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่สามารถทำนายอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สุขภาพโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ได้แก่ การบริหารทรัพยากรบุคคล ประสบการณ์

ทำงาน และด้านเพศ แสดงให้เห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมที่มีระดับสูง มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นได้ว่า บุคลากรมีความคิดเห็นด้านความเหมาะสมของการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับสูง จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. ผู้บริหารองค์กรในทุกระดับ ต้องเป็นผู้นำในการแสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับบุคลากรในองค์กร อีกทั้งทำหน้าที่ในการสนับสนุนด้วยการสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดแก่บุคลากร กระตุ้นให้เกิดความคิด และการโค้ช ติดตามผล เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าถึงได้ง่าย อย่างอิสระ และต้องให้ความสำคัญการงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทุกขอบเขตงาน

2. การนำองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานบริหารทรัพยากรบุคคล การให้ข้อมูลแก่บุคลากรฝ่ายปฏิบัติการในโรงพยาบาลในเรื่องการให้คำตอบแทน ควรปรับปรุงคำตอบให้ทันสมัยเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ

3. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควรจัดประชุมวิชาการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มความรู้ในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทั้งนักบริหารทรัพยากรบุคคลและคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลเป็นประจำ ปีละ 2 ครั้ง

4. การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ควรจัดให้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสร่วมและกระชับความสัมพันธ์ ระหว่างกัน ในหน่วยงาน

5. การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเชิงลึกแต่ละแผนก เนื่องจากบุคลากรสาธารณสุขจะมีความหลากหลายของบทบาทภารกิจ จะทำให้ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตได้ตรงความต้องการของบุคลากร

### เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.บัญชีตำแหน่งว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ เมื่อสิ้นปีงบประมาณพ.ศ. 2563. [เข้าถึงเมื่อ 15 พฤษภาคม 2564]. เข้าถึงได้จาก: <http://dmsic.moph.go.th>
2. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.รายงานโครงการศึกษาแนวทางการบริหารราชการและการบริหารบุคลากรด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข. กระทรวงสาธารณสุข. กทม.: ห้างหุ้นส่วนสามัญ “ที่ปรึกษากฎหมายพระอาทิตย์ 1”. 2563: 94-113.
3. Walton RE. Quality of work life: what is it? Sloan Management Review 1973; 15(1): 11-21.
4. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี. โปรแกรมข้อมูลบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี; 2563.
5. อรุณ จิรวัฒน์กุล. สถิติในงานวิจัย เลือกร้อยอย่างไรให้เหมาะสม. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์; 2557.

6. เชษฐ รัชดาพรรณากุล, ชัยรัตน์ ประเสริฐล้ำ, ประกายพรรณ จินดา. การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี 2560; 9(2): 64-74.
7. ศิวพร วิยะวงศ์. แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างผลงานและขับเคลื่อนด้วยศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ (Performance Driven Organization). สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล; 2564.
8. นริศรา ยอดบุตดี. การพัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของนักเทคนิคการแพทย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารบริการสุขภาพ คณะเภสัชศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี; 2561.
9. กัลยา วานิชย์บัญชา. สถิติสำหรับงานวิจัย. ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2549.
10. ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: วี อินเทอร์เน็ต; 2550.
11. ณรุจ กาญจนธัญลักษณ์, กรเอก กาญจนโกคิน. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง. กรมโยธาธิการและผังเมือง, 2563: 1-14.
12. บวร จอมพรรษา, สุธิดา คณะมะ. การพัฒนาการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพจังหวัดมหาสารคาม ตามเกณฑ์การบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนาากำลังคน 5 องค์ประกอบ. วารสารวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม 2563;4(7): 60-74.
13. ปรีดาพร คณหา, ดารารัตน์ อินทร์คุ้ม. ทุมนมนุษย์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวคิดใหม่. วารสารนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2559; 1(1): 62-70.
14. กิตติกร วิชัยเรืองธรรม, พิสมัย จารุจิตติพันธ์, เกียรติชัย วีระญาณนนท์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรสุขภาพในยุคศตวรรษที่ 21. หัวหินเวชสาร 2564; 6(2): 1-18.
15. ชิตสุภากร์ ทิพย์เที่ยงแท้, วรเดช ช้างแก้ว, สุภาพ เหมือนชู. การบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการเขตสุขภาพที่ 5. วารสารพยาบาลทหารบก 2564; 22(1): 294-302.