



ในพระบรมราชูปถัมภ์

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี

นัทรیشان บุตสินนท์

GRAD VRU

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2560



RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL IN
KARUNVEJ PATHUMTHANI HOSPITAL

NATRATCHANAN BOODSRINOON

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2017

ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี
ชื่อนักศึกษา นัทรชนัน บุคสีนนท์
รหัสประจำตัว 56B53170108
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธาน

..... ประธาน

(อาจารย์ ดร.มนสิชา อนุกุล)

(อาจารย์ ดร.เรืองเดช เร่งเพียร)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.รัตนา สีดี)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ภัทรพล ชุ่มมี)

..... กรรมการและเลขานุการ

(อาจารย์ ดร.มนสิชา อนุกุล)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิ

(อาจารย์ ดร.ชเนศ เตชะเสน)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีร์ธนิภักข์ ศิริโวหาร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 17 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ
ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวช
ปทุมธานี

ชื่อนักศึกษา

นัทรชนัน บุตสินนท์

รหัสประจำตัว

56B53170108

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

อาจารย์ ดร.มนสิชา อนุกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและระดับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ประชากร
ที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ได้แก่ พนักงานในโรงพยาบาล
ทั้งระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร จำนวน 313 คน ทั้งนี้ไม่รวมแพทย์ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย
ที่เป็นสัญญาจ้างกับทางโรงพยาบาลไม่ถือเป็นพนักงานของโรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่างคำนวณโดย
วิธีของทาร์โร ยามาเน่ ได้จำนวนขนาดตัวอย่าง 193 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ
แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การทดสอบค่าทีและการทดสอบค่าเอฟ ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
โดยใช้วิเคราะห์ด้วยวิธีเชฟเฟ้และสถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ การหาค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง
บุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21 - 30 ปี สถานภาพโสด
ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ คือ ระดับปริญญาตรี มีอายุงาน 1 - 5 ปี ส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน
10,001 - 20,000 บาท สังกัดฝ่ายการพยาบาล และส่วนใหญ่มียตำแหน่งระดับปฏิบัติการ

ผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า

1. บุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีให้ระดับคุณภาพชีวิตมาก คือ ด้านสังคมสัมพันธ์
ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความภูมิใจ
ในองค์กร ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านที่ให้
ระดับปานกลาง คือ ด้านผลตอบแทน และบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีให้ระดับความผูกพัน
ต่อองค์กรมากทุกด้าน และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านบรรทัดฐานสังคม

2. บุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับ
ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานีที่มี เพศ อายุ
สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ฝ่ายที่สังกัด แตกต่างกันส่งผลให้
ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีที่มีระดับเงินเดือน
และตำแหน่งงานแตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพัน



GRAD VRU

Independent Study Title	Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment of Personnel in Karunvej Pathumthani Hospital
Student	Natratchanan Boodsrinoon
Student ID	56B53170108
Degree	Master of Business Administration
Field of Study	Business Administration
Independent Study Advisor	Dr.Monsicha Anukun

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the quality of life and organizational commitment of the personnel at Karunvej Hospital Pathumthani, 2) to compare the organizational commitment of the hospital personnel classified by personal factors, and 3) to study the relationship between the quality of work life and the organizational commitment of the hospital personnel. The population of this study consisted of 313 employees at Karunvej Hospital Pathumthani including those at the operational and managerial levels, but excluding physicians, guards, and subcontracted personnel. The sample size was determined using Taro Yamane's formula. The calculated sample size was 193. Questionnaires were used as the research instrument. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t - test, F - test, pairwise comparisons and, ANOVA using Scheffe's analysis. The statistic used to examine the relationship between the variables was Pearson's coefficient correlation at a statistical significance level of 0.05. The results showed that the participants in the sample were mostly women; aged between 21 - 30 years; single; had graduated with a bachelor's degree; had 1 - 5 years of work experience, had a monthly income of 10,001 - 20,000 baht; were affiliated to the nursing department; and worked at the operational level.

The results of the analysis indicated that:

1. The participants rated the quality of life at a high level for the aspects of Social Integration, Total Life Space, Constitutionalism, Growth, Organizational Pride, Safe and Healthy Environment, and Development of Human Capacities. The aspect of Compensation was at a moderate level. The participants rated all aspects of organizational commitment at a high level. The aspect with the lowest mean score was Social Norms.

2. Comparing the participants levels of organizational commitment revealed that the personal factors gender, age, marital status, education, length of employment,

and affiliated department produced different levels of organizational commitment. On the other hand, the personal factors monthly income and job position did not produce any differences in the level of organizational commitment.

3. The participants in the sample felt that the quality of work life was related to organizational commitment.

Keywords: Relationship, Quality of Work Life, Commitment



GRAD VRU

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาจากบุคคลหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุก ๆ ท่าน เป็นอย่างสูง โดยเฉพาะอาจารย์ ดร.มนสิชา อนุกุล ประธานที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ ที่ท่านได้เสียสละเวลาให้คำปรึกษา ชี้แนะ และให้ความช่วยเหลือในหลายสิ่งหลายอย่างจนกระทั่งลุล่วงไปได้ด้วยดี ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ให้คำแนะนำและให้กำลังใจตลอดการศึกษาที่ผ่านมา

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบระลึกถึง บิดา มารดา อาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนและให้โอกาสผู้วิจัย ได้ศึกษาเล่าเรียน และคอยให้กำลังใจอย่างดียิ่ง สำหรับผู้วิจัยมาโดยตลอด ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นแรงผลักดันอันสำคัญที่ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์

นัทรัชันัน บุตสินนท์

GRAD VRU

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	2
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	12
2.3 แนวคิดทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร.....	21
2.4 ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี.....	25
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	36
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
3.2 ตัวแปรที่ศึกษา.....	37
3.3 เครื่องมือในการวิจัย.....	37
3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	38
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	39
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	84
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	84
5.2 อภิปรายผล.....	87
5.3 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย.....	89
5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป.....	89
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	97
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือ.....	98
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	100
ภาคผนวก ค ผลการหาค่า (Index of Item Objective Congruency: IOC).....	107
ภาคผนวก ง ผลการหาค่า Reliability.....	112
ประวัติผู้วิจัย.....	118

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	จำนวน ร้อยละ ของบุคลากร โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล..	44
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับ ความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี ด้านผลตอบแทน.....	46
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับ ความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี ด้านความปลอดภัยใน การทำงาน.....	47
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับ ความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านการพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน.....	48
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความ ความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน.....	49
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิต ตามระดับความคิดเห็นของ บุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านสังคมสัมพันธ์.....	50
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับ ความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านการบริหารงาน.....	51
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับ ความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านภาวะอิสระจากงาน.....	52
4.9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความ ความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านความภูมิใจในองค์กร.....	53
4.10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความ ความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี โดยรวม.....	54
4.11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความ ความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านความรู้สึกรัก.....	55
4.12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความ ความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านความต่อเนื่อง.....	56
4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความ ความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านบรรทัดฐานสังคม.....	57
4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความ ความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี โดยรวม.....	58
4.15	แสดงการเปรียบเทียบการให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาล การุญเวชปทุมธานี จำแนกตามเพศ.....	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี จำแนกตามอายุ.....	60
4.17 การเปรียบเทียบระดับผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบวิธี Welch.....	61
4.18 การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุ ด้วยวิธี Dunnett's T3.....	61
4.19 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี จำแนกตามอายุ.....	62
4.20 การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามอายุ.....	63
4.21 การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี ด้านบรรทัดฐานสังคม จำแนกตามอายุ.....	64
4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพ.....	65
4.23 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพ โดยการทดสอบวิธี Welch.....	66
4.24 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพ.....	66
4.25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	67
4.26 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบวิธี Welch.....	68
4.27 การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี บรรทัดฐานสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	68
4.28 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	69
4.29 การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา.....	70
4.30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี จำแนกตามอายุงาน.....	71
4.31 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี จำแนกตามอายุงาน โดยการทดสอบวิธี Welch.....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.32 การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี ด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุงาน.....	72
4.33 การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามอายุงาน.....	73
4.34 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี จำแนกตามอายุงาน.....	74
4.35 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	75
4.36 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	76
4.37 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด.....	77
4.38 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด โดยการทดสอบวิธี Welch.....	77
4.39 การเปรียบเทียบความความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด.....	78
4.40 การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี ด้านความต่อเนื่องกับฝ่ายที่สังกัด.....	79
4.41 แสดงการเปรียบเทียบการให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาล การุญเวชปทุมธานี จำแนกตามตำแหน่ง.....	80
4.42 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี.....	81
4.43 แสดงสรุปการทดสอบสมมติฐานโดยรวม.....	82
4.44 แสดงสรุปการทดสอบสมมติฐานโดยรวม.....	83

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3



GRAD VRU

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

คนเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งขององค์กร คนที่มีคุณภาพในการทำงานที่เหมาะสมก็จะยิ่งช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร ทั้งยังเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร และยังสามารถแสดงถึงแนวโน้มของความตั้งใจของบุคคลที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กรได้ องค์กรที่มีสภาพเอื้อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานย่อมจะให้ผลผลิตทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ ทุกองค์กรต่างต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทัศนคติที่ดีในงานเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและทุ่มเทให้กับองค์กรเต็มที่ โดยผู้บริหารพยายามหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างแท้จริง เช่น การคัดเลือกบุคคลที่มีประวัติการทำงานดี การให้เงินเดือนที่จูงใจ การให้ปฏิบัติงานที่สำคัญและท้าทาย หรือการเลื่อนตำแหน่งงาน เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดี ผู้บริหารต้องเข้าใจและยอมรับความจริงว่า บุคคลและองค์กรมีความต้องการที่แตกต่างกัน ทุกคนมิใช่มนุษย์องค์กรที่เกิดมาเพื่อทำงานเพียงอย่างเดียว โดยปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนกระทั่งเกษียณอายุ ประการสำคัญทุกคนต่างต้องพัฒนาตัวเองเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ต่างมีบทบาท หน้าที่ ภารกิจที่แตกต่างกัน ขณะที่องค์กรต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดตามวัตถุประสงค์ที่คาดการณ์ไว้ ซึ่งต้องอาศัยการทำงานหนักและความทุ่มเทอย่างจริงจังของบุคลากร ดังนั้นแนวทางเป็นไปได้ของผู้บริหาร คือ การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถชีวิตที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ปฏิบัติงานให้เกิดผลสูงสุด โดยปัจจุบันกระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและการสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรภายในองค์กรหรือหน่วยงานได้รับการยอมรับและได้รับความสนใจหลายประเทศ รวมถึงประเทศไทยซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กรรวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร ส่วนการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ทำให้สมาชิกเกิดความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร มีความยึดมั่นยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

โรงพยาบาลการุญเวชพุมธานี เป็นโรงพยาบาลเอกชน ขนาด 200 เตียง เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2534 มีคณะแพทย์ผู้เชี่ยวชาญทุกสาขา เป็นโรงพยาบาลที่มีเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัยครบถ้วน ประกอบด้วยศูนย์อุบัติเหตุฉุกเฉิน ศูนย์ศัลยกรรม ศูนย์ตรวจสุขภาพ ศูนย์สุขภาพ ศูนย์เอกซเรย์คอมพิวเตอร์ ศูนย์กายภาพบำบัด ศูนย์ทันตกรรม และศูนย์ไตเทียม และล่าสุดมีแผนกก่อตั้งใหม่ คือ ศูนย์อำนวยการให้บริการรักษาพยาบาลตามโครงการประกันสังคม กองทุนเงินทดแทนพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ โครงการประกันสุขภาพ และให้บริการประชาชนทั่วไปตลอด 24 ชั่วโมง มีบุคลากรที่ปฏิบัติงาน จำนวน 313 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ธ.ค. 2558) ซึ่งประกอบด้วยฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายบริหาร ในด้านหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะการทำงานต้องอาศัยความรับผิดชอบสูง มีความอดทนสามารถปฏิบัติงานในด้านการบริการประชาชนที่มีปัญหาสุขภาพด้วย

ใบหน้าที่ยิ้ม คำพูดที่น่าฟัง บนสถานการณ์ที่เครียดในการปฏิบัติงาน บางครั้งจึงทำให้บุคลากรเกิดความเครียด และไม่สามารถปฏิบัติงานได้ในระยะเวลานานจึงเกิดการลาออกหรือเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่นซึ่งในปี พ.ศ. 2558 ผู้บริหารได้กำหนดเป้าหมายเพื่อเป็นตัวชี้วัดอัตราการลาออกของพนักงานไว้ไม่เกินร้อยละ 2 ต่อปี พบว่ามีอัตราการลาออกสูงถึงร้อยละ 3.48 ซึ่งเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ การลาออกมาจากหลายสาเหตุ เช่น ค่าตอบแทน บรรยากาศองค์กร ผู้ร่วมงาน หรือไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การสับเปลี่ยนหน้าที่ในการทำงานเพื่อเรียนรู้งานด้านอื่น ทำให้โรงพยาบาลต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรับบุคลากรใหม่ และเสียเวลาในการฝึกอบรมบุคลากรใหม่

จากปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่จะสามารถเสริมสร้างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร อยู่กับองค์กรได้นานมีความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความทุ่มเทให้การปฏิบัติงาน อันเป็นประโยชน์กับองค์กรเพื่อที่จะทำให้ผลประกอบการบรรลุตามเป้าหมายต่อไป รวมถึงสามารถที่จะนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี

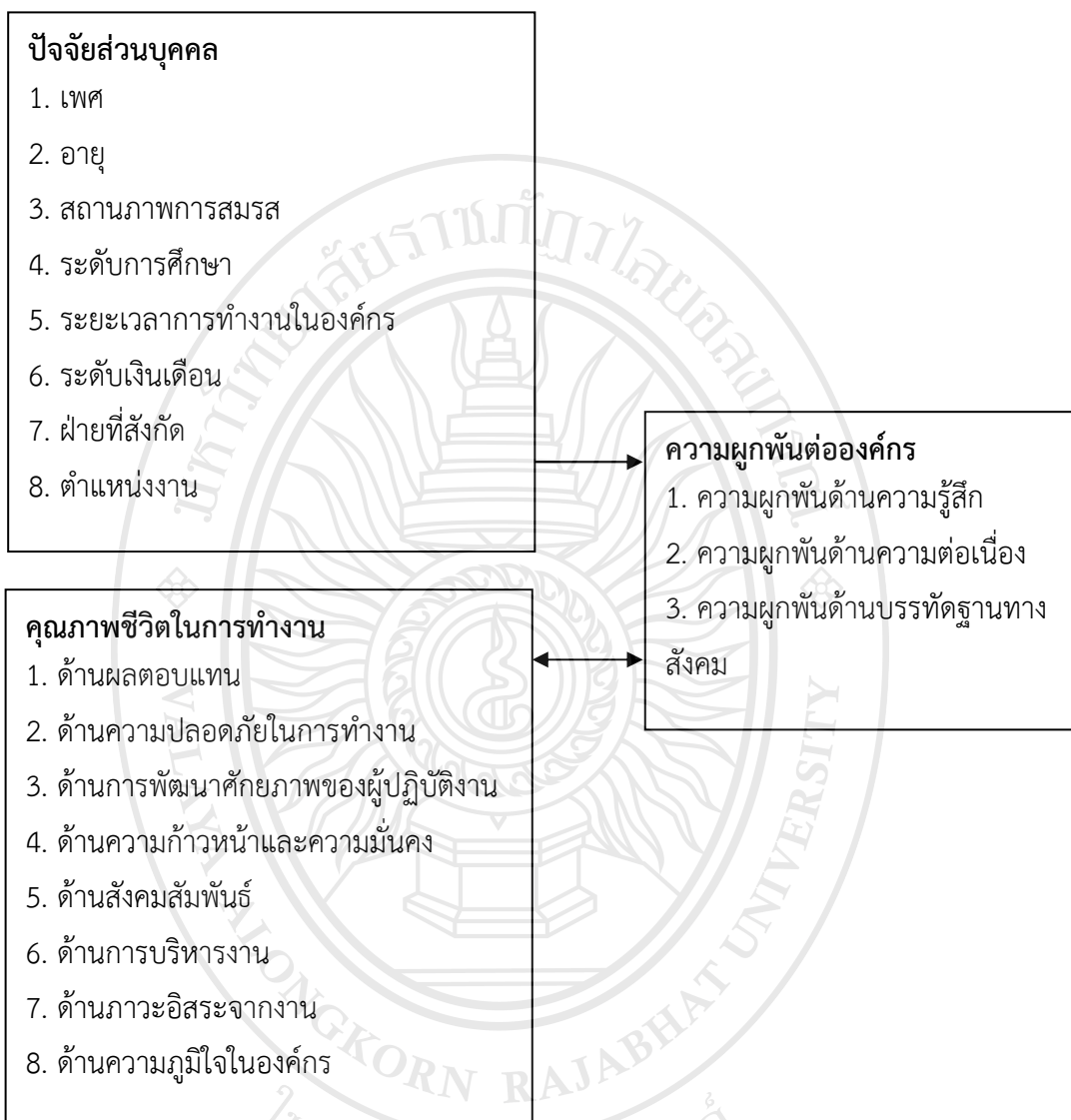
1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลพื้นฐานขององค์กรที่ใช้เพื่อการศึกษา ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรต้น ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับเงินเดือน ฝ่ายที่สังกัดและตำแหน่งงาน 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ใช้แนวคิดของของคัมมิงส์และวอร์เลย์ (Cummings & Worley, 1997) มาใช้ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ใช้แนวคิดของอลเลน และเมเยอร์ (Allen & Mayer, 1990) ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 บุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.4.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีมีขอบเขต ดังต่อไปนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

1) ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับเงินเดือน ฝ่ายที่สังกัดและตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของคัมมิงส์ และวอร์ลีย์ (Cumplings & Worley, 1997) แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร

2) ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของอลเลน และเมเยอร์ (Allen & Mayer, 1990) ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันด้านความต่อเนื่องและความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ได้แก่ พนักงานในโรงพยาบาลทั้งระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร จำนวน 313 คน ทั้งนี้ไม่รวมแพทย์ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ที่เป็น Subcontact กับทางโรงพยาบาลไม่ถือเป็นพนักงานของโรงพยาบาล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) โดยแบ่งเป็น 1) การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) คือ มีการจัดแบ่งกลุ่มตัวอย่างประชากรออกเป็น ส่วน ๆ แบบไม่ซ้ำกัน 2) การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากจากบัญชีรายชื่อบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ จนครบจำนวนแต่ละชั้นภูมิบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีจำนวนทั้งสิ้น 313 คน และประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) จำนวน 193 คน ซึ่งเป็นการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดที่จะยอมรับได้ว่ามีความเพียงพอจะใช้เป็นตัวแทนของประชากรกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ศึกษาตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2558 ถึง เดือนมิถุนายน 2559

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

1.6.1 บุคลากรโรงพยาบาล หมายถึง บุคคลที่ได้รับการจ้างเป็นพนักงานในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ทั้งระดับปฏิบัติการและระดับบริหารทั้งนี้ไม่รวมแพทย์ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ที่เป็นสัญญาจ้างกับทางโรงพยาบาลไม่ถือเป็นพนักงานของโรงพยาบาล

1.6.2 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึงคุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย

1.6.2.1 เพศ หมายถึง เพศของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศชายและเพศหญิง

1.6.2.2 อายุ หมายถึง ระยะเวลาที่กลุ่มตัวอย่างดำรงชีวิตอยู่บนระยะเวลาเป็นปีตั้งแต่เกิดจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

1.6.2.3 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะการครองคู่ในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

1.6.2.4 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิกการศึกษาสูงสุดของบุคลากรวิทยาลัยผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับ ณ วันที่ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ระดับ คือ ระดับอนุปริญญา (ปวช.) และต่ำกว่าอนุปริญญา (ปวช.) ระดับอนุปริญญา (ปวส.) ระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโทขึ้นไป

1.6.2.5 ระยะเวลาการทำงานในองค์กร หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่บุคลากรในโรงพยาบาลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.6.2.6 ระดับเงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน (เงินเดือนและ/หรือค่าจ้างทำงานพิเศษ) ของแต่ละบุคคล

1.6.2.7 ฝ่ายที่สังกัด หมายถึง ฝ่ายที่บุคลากรปฏิบัติงาน มี 5 ฝ่าย ได้แก่ 1) ฝ่ายผู้อำนวยการ 2) ฝ่ายการแพทย์ 3) ฝ่ายการพยาบาล 4) ฝ่ายอำนวยการกลาง และ 5) ฝ่ายบริการ

1.6.2.8 ตำแหน่งงาน หมายถึง หน้าที่ที่บุคลากรปฏิบัติ มี 2 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร

1.6.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งปัจจัยในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานมี ดังนี้

1.6.3.1 ผลตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ ได้รับสวัสดิการตอบแทนที่เหมาะสม พนักงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ ที่มีระดับการปฏิบัติงานคล้ายกัน

1.6.3.2 ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีการตรวจสุขภาพ สถานที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตรายและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

1.6.3.3 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองและพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม สามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้

1.6.3.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถและความรู้สึกของพนักงานว่าสามารถทำงานอยู่ต่อไปได้และไม่ได้ถูกไล่ออกจากงานโดยปราศจากความผิด

1.6.3.5 สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างอิสระโดยปราศจากอคติ ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

1.6.3.6 การบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชา

ยอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงานบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรมในการประเมินผล และการลงโทษพนักงาน

1.6.3.7 ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานกับช่วงอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาวะหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสมทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมอบหมายไม่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว

1.6.3.8 ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรทำประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่าง ๆ

1.6.4 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง โดยแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรทางด้านความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์กร

1.6.4.1 ด้านความรู้สึก หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรแห่งนี้ พนักงานได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งพนักงานจะทุ่มเทให้กับงานนั้นและอุทิศตนให้กับองค์กร พนักงานมีความทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง พนักงานจะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ตลอดไปตราบเท่าที่องค์กรนี้ยังอยู่ มีความรู้สึกว่าจะพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กร พนักงานได้แนะนำให้คนที่ท่านรู้จักเข้ามาทำงานกับองค์กร พนักงานมีความรู้สึกว่าจะพร้อมให้ความร่วมมือต่อองค์กรโดยไม่มีเคลือบแคลงใจ

1.6.4.2 ด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานของบุคคลให้กับองค์กร องค์กรให้สิ่งที่ท่านต้องการอย่างเพียงพอ องค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ แม้ว่าจะงานที่ทำอยู่นั้นไม่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน ท่านก็เต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นตามที่ได้รับมอบหมาย

1.6.4.3 ด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคล ต้องการให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในบุคคล มีความเชื่อมั่นว่านโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ พนักงานเห็นด้วยกับระบบการปฏิบัติงานขององค์กรซึ่งมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน พนักงานจะไม่ออกจากองค์กรในตอนนี้เนื่องจากมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้อยู่ มีความรู้สึกว่าจะต้องทำงานให้กับองค์กรนี้ต่อไปเพื่อตอบแทนบุญคุณ

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เชิงวิชาการ

1.7.1.1 ผลที่ได้จากการศึกษาเป็นข้อมูลให้แก่ผู้ที่สนใจศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ในองค์กรอื่น ๆ ต่อไป

1.7.2 เชิงวิชาชีพ

1.7.2.1 ผลที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

1.7.2.2 ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับรู้ถึงความสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

1.7.2.3 ผลที่ได้จากการศึกษาเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการวางนโยบายในการบริหารในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี



GRAD VRU

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ (Demography) หมายถึง วิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากร ทั้งนี้เพราะคำว่า “Demo” หมายถึง “People” ซึ่งแปลว่า “ประชาชน” หรือ “ประชากร” ส่วนคำว่า “Graphy” หมายถึง “Writing Up” หรือ “Description” ซึ่งแปลว่า “ลักษณะ” ดังนั้น เมื่อแยกพิจารณาจากรากศัพท์คำว่า “Demography” น่าจะมีความหมายตามที่กล่าวข้างต้น คือ วิชาที่เกี่ยวกับประชากรนั่นเอง (ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ และณรงค์ เทียนสง, 2525)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ (2538) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง คุณสมบัติทางกายภาพ สังคม เศรษฐกิจและภูมิศาสตร์ที่รวมกันเป็นบุคคล เช่น อายุ เพศ ขนาด ครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา

ยุบล เบญจรงค์กิจ (2542) ได้กล่าวถึง แนวความคิดด้านประชากรนี้เป็นทฤษฎีที่ใช้หลักการของความเป็นเหตุเป็นผล กล่าวคือ พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดขึ้นตามแรงบังคับจากภายนอกมา กระตุ้นเป็นความเชื่อที่ว่าคนที่มีคุณสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วยซึ่งแนวความคิดนี้ตรงกับทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories Theory) ของ Defleur & Bell - Rokeach (1996) ที่อธิบายว่าพฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวข้องกับลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลหรือลักษณะทางประชากรซึ่งลักษณะเหล่านี้สามารถอธิบายเป็นกลุ่ม ๆ ได้ คือ บุคคลที่มีพฤติกรรมคล้ายคลึงกันมักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ดังนั้น บุคคลที่อยู่ในลำดับชั้นทางสังคมเดียวกันจะเลือกรับและตอบสนองต่อเนื้อหาข่าวสารในแบบเดียวกันและทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาจากแนวความคิดเรื่องสิ่งเร้าและการตอบสนอง (Stimulus - Response) หรือทฤษฎีเอส - อาร์ (S - R Theory) ในสมัยก่อนและได้นำมาประยุกต์ใช้อธิบายเกี่ยวกับการสื่อสารว่าผู้รับสารที่มีคุณลักษณะที่ต่างกันจะมีความสนใจต่อข่าวสารที่แตกต่างกัน

ปรมะ สตะเวทิน (2546) ได้อธิบายถึง คุณสมบัติเฉพาะของตนซึ่งแตกต่างกันในแต่ละคน คุณสมบัติเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อผู้รับสารในการทำการสื่อสาร อย่างไรก็ตามในการสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ กันนั้น จำนวนของผู้รับสารก็มีปริมาณแตกต่างกันด้วยการวิเคราะห์ผู้รับสารที่มีจำนวนน้อยคนนั้น

มักไม่ค่อยมีปัญหาหรือมีปัญหาน้อยกว่าการวิเคราะห์ผู้รับสารที่มีจำนวนมากเนื่องจากการวิเคราะห์คนที่มีจำนวนน้อยเราสามารถวิเคราะห์ผู้รับสารทุกคนได้แต่ในการวิเคราะห์คนจำนวนมากเราไม่สามารถวิเคราะห์ผู้รับสารแต่ละคนได้เพราะมีผู้รับสารจำนวนมากเกินไป นอกจากนี้ผู้ส่งสารยังไม่รู้จักผู้รับสารแต่ละคนด้วยดังนั้นวิธีการที่ดีที่สุดในการวิเคราะห์ผู้รับสารที่ประกอบไปด้วยคนจำนวนมาก ก็คือ การจำแนกผู้รับสารออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ ศาสนา เป็นต้น ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีผลต่อการรับรู้การตีความและการเข้าใจในการสื่อสารทั้งสิ้น ซึ่งอธิบายรายละเอียด ดังนี้

1) เพศ (Sex) หญิง ชายมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสรีระ ความถนัด สภาวะทางจิตใจ อารมณ์ จากงานวิจัยทางด้านจิตวิทยาทั้งหลายได้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมากในเรื่องความคิดค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมได้กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้แตกต่างกัน

2) อายุ (Age) อายุเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อพฤติกรรมการสื่อสารของมนุษย์เนื่องจากอายุจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นสิ่งที่บ่งบอกเกี่ยวกับความมีประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ของบุคคลดังกล่าวที่ว่าผู้ใหญ่อาบน้ำร้อนมาก่อน เกิดมาหลายฝนหรือเรียกคนที่มีประสบการณ์น้อยกว่าว่าเด็กเมื่อวานขึ้น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นเครื่องบ่งชี้หรือแสดงความคิดเห็นความเชื่อลักษณะการโต้ตอบต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของบุคคลคนเราโดยทั่วไปเมื่ออายุเพิ่มขึ้นประสบการณ์สูงขึ้นความฉลาดรอบคอบก็เพิ่มมากขึ้นวิธีคิดและสิ่งที่สนใจก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย

3) การศึกษา (Education) การศึกษาหรือความรู้เป็นลักษณะอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้รับสารการที่คนได้รับการศึกษาที่ต่างกันในยุคสมัยที่ต่างกันในระบบการศึกษาที่แตกต่างกันจึงย่อมมีความรู้สึกนึกคิดอุดมการณ์และความต้องการที่ต่างกันไป มากจะสนใจหรือยึดแนวความคิดในแนวสาขาของตนเป็นสำคัญและบุคคลมักมีลักษณะบางประการที่แสดงหรือบ่งชี้ถึงพื้นฐานการศึกษาหรือสาขาวิชาที่เรียนมาเนื่องจากสถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่อบรมกล่อมเกล่าให้บุคคลมีบุคลิกภาพไปในทิศทางที่ต่างกันไปทางด้านครูผู้สอนก็มีอิทธิพลต่อความคิดของผู้เรียนโดยการสอดแทรกความรู้สึกนึกคิดของตัวเองให้แก่ผู้เรียนดังนั้นการศึกษาจึงเป็นตัวกำหนดในกระบวนการเลือกสรรของผู้รับ

4) สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ (Socio - Economic Status) อันได้แก่ เชื้อชาติและชาติพันธุ์ ถิ่นฐาน ภูมิฐานะ พื้นฐานของครอบครัว อาชีพ รายได้และฐานะทางการเงินปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อผู้รับซึ่งในการวิจัยทางด้านนิเทศศาสตร์ได้ชี้ให้เห็นว่าสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจของผู้รับสารมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสารและสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจทำให้คนมีวัฒนธรรมที่ต่างกันมีประสบการณ์ที่ต่างกันมีทัศนคติค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

5) ศาสนา (Religion) การนับถือศาสนาเป็นลักษณะอีกประการหนึ่งของผู้รับสารที่มีอิทธิพลต่อตัวผู้รับสารทั้งทางด้านทัศนคติค่านิยมและพฤติกรรมโดยศาสนาได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับคนและกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตคนตลอดทั้งชีวิต อิทธิพลของศาสนาที่มีต่อบุคคลประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านศีลธรรม คุณธรรมความเชื่อทางจรรยาของบุคคล ด้านการเมืองและด้านเศรษฐกิจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) กล่าวว่า ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่าง ๆ เป็นจำนวนมากนั้น จะพบว่าบุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่ต่างกันไป เช่น บางคนสามารถปรับตัว ให้เข้ากับคนอื่นได้ง่าย แต่บางคนทำได้ยาก หรือบางคนมีความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความรับผิดชอบสูง ในขณะที่

บางคนเชื่อว่าไม่ใช่ใจต่อการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน เป็นต้น ลักษณะพฤติกรรม ของบุคคลที่แสดงออก แตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1) ภูมิหลังเฉพาะบุคคล (Personal Background) หรือลักษณะชีวประวัติของแต่ละบุคคล (Biographical Characteristics) เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และ ความมีอาวุโสในงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งอธิบาย รายละเอียด ดังนี้

1.1) อายุกับการทำงาน (Age & Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคล จะลดน้อยลงในขณะที่มีอายุเพิ่มขึ้นสำหรับบุคคลที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไปนั้น ถือว่า มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและสามารถจะปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่ก่อให้เกิดผลผลิต (Productivity) สูงได้ พนักงานในองค์กรการ ไม่จำเป็นต้องเกษียณอายุการทำงานเมื่ออายุ 60 ปี จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุมากขึ้น จะ ไม่อยากลาออกหรือย้ายงาน ทั้งนี้เนื่องจากการมีระยะเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทน หรือค่าจ้างมากขึ้นและมีสิทธิ์ในการลาพักผ่อนได้มากขึ้น ตลอดจนมีสิทธิ์ในสวัสดิการต่าง ๆ ที่พึงมีได้ เพิ่มขึ้นด้วย พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจำนวนมาก จะปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างสม่ำเสมอหรือไม่ หลีกเลี้ยงงาน มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูง มีประสิทธิภาพ การทำงานจะเน้นคุณภาพแต่ก็จะขาดความยืดหยุ่น และจะต่อต้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งในปัจจุบันองค์กรจำเป็นต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการดำเนินงานขององค์กรทำให้ องค์กรต้องแสวงหา พนักงานที่สามารถปรับตัวได้ดี และเป็นคนที่ยอมรับในการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นในยุคที่องค์กรมีการ เปลี่ยนแปลง จึงทำให้คนงานที่มีอายุมากต้องออกจากงาน

1.2) เพศกับการทำงาน (Gender & Job Performance) จากการศึกษา พบว่า ไม่มีความ แตกต่างกันหรือมีความแตกต่างกันน้อยมากระหว่างเพศหญิงกับเพศชายในเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการ แก้ปัญหาในการทำงาน ทักษะในการคิดวิเคราะห์ แรงกระตุ้นเพื่อต่อสู้เมื่อมีการแข่งขัน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ และความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามจากการ ศึกษาของนักจิตวิทยา พบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมี ความคิดเชิงรุกตลอดจนมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

นอกจากนี้จากการศึกษายัง พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศหญิงและเพศชายใน เรื่องของการขาดงานและการออกจากงาน แต่เพศหญิงจะต้องการการทำงานที่มีตารางการทำงานแบบ ยืดหยุ่น (Flexible Work Schedules) และพอใจที่จะทำงานแบบบางเวลา (Part - Time) มากกว่า เต็มเวลา (Full - Time) ในกรณีที่มีบุตรในวัยก่อนเข้าเรียน

1.3) สภาพสมรสกับการทำงาน (Marital Status & Job Performance) จากการศึกษา ยังไม่สามารถสรุปได้แน่นอนว่า สถานภาพการสมรสมีผลต่อการทำงานอย่างไร แต่ก็มีผลการวิจัยบางส่วน พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการออกจากงาน (Turnover) น้อยกว่าผู้ที่โสด นอกจากนี้ ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่โสดตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

1.4) ความมีอาวุโสกับการทำงาน (Tenure & Job Performance) จากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรมานานหรือผู้ที่มีอาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าพนักงานใหม่

และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าด้วย รวมถึงจะมีอัตราการขาดงานน้อยและลาออกจากงานน้อย ซึ่งความเป็นผู้อาวุโสในการทำงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี

2) ความสามารถ (Ability) เป็นสมรรถภาพหรือขีดความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยทั่วไปความสามารถของบุคคลในองค์การแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

2.1) ความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual Abilities) เป็นขีดความสามารถของบุคคลในการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้สติปัญญา เช่น การใช้เหตุผลและการแก้ปัญหา ความสามารถทางสติปัญญาของบุคคลจะแตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมสติปัญญาดังกล่าวจะแสดงออกซึ่งความสามารถที่เด่นชัดหรือความสามารถที่ด้อย ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงาน ความสามารถทางสติปัญญาสามารถทดสอบหรือวัดได้จากแบบทดสอบ IQ (Intelligence Quotient) ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถด้านความถนัด (Aptitude Test) ความเข้าใจภาษา (Verbal Comprehension) ความไวในการรับรู้ (Perceptual Speed) การให้เหตุผลเชิงอนุมานและอุปมาน (Inductive & Deductive Reasoning) ความเข้าใจในการมองภาพและรูปทรงต่าง ๆ (Spatial Visualization) ความต้องการในงานจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับความสามารถด้านสติปัญญา งานที่ยิ่งซับซ้อน มากเท่าใด จะยิ่งต้องการความสามารถด้านสติปัญญามากขึ้น นอกจากนี้ ความสามารถด้านการพูดก็เป็น สิ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จด้วย

2.2) ความสามารถทางกายภาพ (Physical Abilities) ประกอบด้วยความแข็งแรงของร่างกาย ความอดทนในการทำงาน และความคล่องแคล่ว ซึ่งจะมีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงานของพนักงานและมีผลต่อการดำเนินงานขององค์การ จากการวิจัยพบว่า ในการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นจำเป็นต้องใช้ความสามารถทางกายภาพ

2.3) ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน (The Ability - Job Fit) เป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมของบุคคลในการปฏิบัติงาน งานแต่ละงานต้องการคนที่มีความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้นในการมอบหมายงานนายจ้างจะต้องคำนึงถึงความสามารถของพนักงานที่เหมาะสมกับงานด้วย ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิตขององค์การในระดับสูงด้วย ความสามารถด้านสติปัญญาหรือความสามารถด้านกายภาพที่เฉพาะอย่างของพนักงานจะ มีความเหมาะสมกับงานแต่ละอย่างที่แตกต่างกัน เช่น ผู้บริหารระดับสูงจะต้องการความสามารถด้าน สติปัญญา ด้านทักษะในการพูด การใช้เหตุผลเป็นอย่างมาก ส่วนพนักงานก่อสร้างจะต้องการ ความสามารถด้านกายภาพ ด้านความแข็งแรงของร่างกายเป็นอย่างมาก เป็นต้น

3) อิทธิพลของบุคคลต่อองค์การ องค์การเป็นหน่วยสังคมที่มีการประสานงานกันประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งทำหน้าที่ที่มีความต่อเนื่องและเกี่ยวข้องกันโดยถือเกณฑ์ที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยผู้บริหารองค์การทำหน้าที่วางแผนและควบคุมการปฏิบัติงานของบุคคลและการดำเนินกิจกรรมขององค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์การจะมีอิทธิพลอย่างมากกับชีวิตของบุคคล เนื่องจากคนส่วนใหญ่ ต้องเข้ามาทำงานและเป็นสมาชิกขององค์การ ดังนั้นจึงสามารถสรุปลักษณะขององค์การได้ ดังนี้

3.1) องค์การประกอบด้วยบุคคลและกลุ่ม

3.2) องค์การจะมีการดำเนินงาน โดยมุ่งสู่การบรรลุความสำเร็จของเป้าหมาย

3.3) องค์การจะต้องใช้ความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization) และการประสานงาน (Coordination) เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย ขณะเดียวกันพฤติกรรมของบุคคลในองค์การก็มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การเช่นเดียวกัน

ปัจจัยทางด้านประชากรนั้นยังมีลักษณะอื่น ๆ อีก ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อทำความรู้จักกับการสื่อสารได้ โดยอยู่ภายใต้แนวความคิดที่ว่าถ้าบุคคลมีปัจจัยเหล่านั้นแตกต่างกัน ความคิดและการกระทำก็มีแนวโน้มที่จะแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งแนวความคิดนี้สามารถนำไปใช้อธิบายปัจจัยของประชากรด้านอื่น ๆ ได้ สำหรับการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ ทางประชากรศาสตร์เป็นแนวทางในการศึกษาเนื่องจากปัจจัยแต่ละปัจจัยของบุคคลที่แตกต่างกันตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ถือเป็นพื้นฐานในการกำหนดให้การตัดสินใจแตกต่างกันได้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับเงินเดือน ฝ่ายที่สังกัด ตำแหน่งงาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเหมาะสมและครอบคลุมในบริบทของสถานที่ที่ศึกษาวิจัย

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้มากมายหลายท่าน ดังที่ได้รวบรวมไว้ ดังนี้

เดวิส (Davis, 1977) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งหมดส่วนรวมในการทำงานรวมทั้งเน้นถึงมิติด้านความสัมพันธ์กันระหว่างมนุษย์ด้วยกันเองอีกด้วยในการออกแบบการทำงาน

เมอร์ตัน (Merton, 1977) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายครอบคลุมทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและความไม่พอใจของคณงานการจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตและการได้รับการยอมรับว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

บลูสโตน (Bluestone, 1998) มีความเห็นว่าการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเป็นมิติใหม่ของคุณภาพสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับพนักงานและสภาพแรงงานกับฝ่ายบริหารความหมายของการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึง หมายถึง การยอมรับความจริงของฝ่ายบริหารในข้อเท็จจริงที่ว่าคณงานหรือพนักงานนั้นอยู่ในวัยผู้ใหญ่ในทำงานทำให้พวกเขาอยู่ในสังคมที่เป็นสังคมขนาดใหญ่ ดังนั้น ค่านิยมในเรื่องประชาธิปไตยจึงเป็นเรื่องที่ต้องยึดถือไว้เหมือนกับในระดับประเทศที่พลเมืองมีอิสระเสรี ทั้งในขณะที่อยู่ที่บ้านรวมทั้งการสื่อสารต่าง ๆ ด้วย ซึ่งในที่ทำงานก็ควรจะเหมือนกันค่านิยมในเรื่องประชาธิปไตยนี้มาจากปัจเจกบุคคลโดยตรงรวมทั้งในเรื่องของการให้โอกาสแก่พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ

โรโซว์ และซาเกอร์ (Rosow & Zager, 1982) กล่าวว่า ในสหรัฐอเมริกาที่มีบริษัทจำนวนมาก ทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็กมีการจ้างงานการดูแลคณงานและความสามารถในการจัดการบริหารคณงานและการทำกำไรอย่างเป็นระบบโดยผ่านการดำเนินงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเรียกกันว่า “นวัตกรรมใหม่ของงาน” (Work Innovation) ซึ่งหมายถึงแนวทางใด ๆ ก็ตามที่จะก่อให้เกิดความ

เป็นอิสระในการทำงานมากขึ้นมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้นและมีความต้องการทักษะในการทำงานมากขึ้นซึ่งเป็นความปรารถนาของตัวพนักงานเองซึ่งทำได้โดยการออกแบบงานสำหรับบุคคลเข้าใหม่โดยให้มีข้อมูลเพื่อใช้ในการพิจารณามากขึ้นเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ แบบเป็นกลุ่มและการพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ในเรื่องของวงจรคุณภาพ (QC Circles) การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

รูบินสไตน์ (Rubinstein, 1983) คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึงกระบวนการที่องค์กรนำมาใช้เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้เพิ่มศักยภาพขึ้นในการทำงานโดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขาเองโดยจำกัดความนี้รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพกระบวนการทำงานการออกแบบสินค้าการใช้ทรัพยากรไปจนกระทั่งสภาพการณ์และความสัมพันธ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน

โบวี และคนอื่น ๆ (Bovee et al. 1933) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปรัชญาในการปรับปรุงผลิตภาพในการทำงานโดยการเตรียมและกำหนดให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเองรวมถึงปรับปรุงในสิ่งที่จะต้องการต้องการซึ่งการดำเนินการในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นกระทำได้โดยการทำการออกแบบงานขึ้นใหม่อันเป็นช่วงของการพยายามที่จะวัดและกำหนดวิธีการปฏิบัติงานหน้าที่และความรับผิดชอบในงานโดยถ้าเราออกแบบงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้วผลลัพธ์ที่จะได้ตามมา ก็คือ การแบ่งมอบอำนาจให้กับพนักงานในแต่ละตำแหน่ง (Empowerment) ที่จะตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามขอบเขตอำนาจ

ซัตเติล (Suttle, 1977) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับซึ่งสมาชิกที่ทำงานในองค์กรพึงพอใจและเป็นความต้องการที่สำคัญของบุคคลโดยผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ ของเขาเองจากการทำงานในองค์กรดังนั้นการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถจะประเมินได้โดยการวัดทั้งความต้องการที่สำคัญและจำเป็นและความต้องการที่สนองตอบความพึงพอใจ

เกสต์ (Guest, 1979) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานอาจจะ หมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงานเช่นความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและความมั่นคงสภาพแวดล้อมการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างคนกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลรวมทั้งคุณค่าที่แฝงอยู่ในงานของบุคคล

ดูบริน (Dubrin, 1998) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับของความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อสิ่งที่สำคัญที่บุคคลต้องการโดยผ่านประสบการณ์ในการทำงานของพวกเขาในองค์กรนั้น

คาร์เรล และคนอื่น ๆ (Carroll et. al., 1992) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานได้รับการตอบสนองในการทำงานของพวกเขาและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานนั้นองค์กรทำได้ทั้งในด้านสังคมและด้านความรับผิดชอบในเชิงจริยธรรมโดยโปรแกรมคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะเน้นไปที่การสร้างความสะดวกสบายสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและโดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนงานมีความสุขกับการทำงานเหมือนกำลังเล่นสนุกอยู่กับเพื่อนอันจะทำให้พนักงานมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจกระปรี้กระเปร่าและมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้นซึ่งจะส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย

ฮิวส์ และคัมมิง (Huse & Cummings, 1985) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การหรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well - Being) ในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การสามประการประการแรกช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การประการที่สองช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงานและประการสุดท้ายจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

โรบบินส์ (Robbins, 1998) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงกระบวนการที่องค์การได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานจากการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงานเปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์การมีความเป็นมนุษย์ความเจริญเติบโตและการมีส่วนร่วมนั่นเอง

เซอร์เมอร์ฮอร์น, ฮันต์ และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 1997) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ภาพรวมของประสบการณ์ทำงานของบุคคลซึ่งแสดงออกมาจากรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่องานอาชีพตลอดจนองค์การตั้งนั้นการที่บุคคลมีผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงย่อมแสดงว่าบุคคลมีความพึงพอใจในงานสูงด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นผลสะท้อนของการบริหารงานที่ดีเช่นการให้พนักงานมีส่วนร่วมได้รับผิชอบงานและตัดสินใจงานร่วมกันการไว้วางใจให้อิสระในการทำงานของพนักงานมากขึ้น อีกทั้งการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมสิ่งเหล่านี้ล้วนช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีและองค์การประสบความสำเร็จอย่างสูง

ในส่วนของนักวิชาการของไทยมีหลายท่านที่ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะต่าง ๆ กัน เช่น

บุญแสง ชีวะภากร (2533) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละคนเพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลังลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัวบางคนอาจสนใจที่เนื้องานบางคนสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทนเป็นต้นซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อกรรับรู้หรือความรู้สึกและก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2531) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การปรับปรุงงานในองค์การให้สมาชิกได้ตอบสนองความต้องการส่วนตนผ่านประสบการณ์จากการทำงานในองค์การ

ติน ปรัชญพฤทธิ (2530) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิและคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคลากรนั้นก็คือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

บุญเจือ วงษ์เกษม (2530) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีตหรือระดับที่แต่ละคนพอใจในหน้าที่การงานเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บัญญัติ แก้วส่อง (2545) คุณภาพชีวิตในการทำงานถูกกล่าวถึงครั้งแรกในปี พ.ศ.2503 โดยเริ่มแรกจะกล่าวถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยส่วนรวมและมุ่งที่จะให้ความสำคัญกับบุคคลที่มักถูกลืม เพราะเป็นด้านเทคนิคและด้านเศรษฐกิจเท่านั้น ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การปรับปรุงความต้องการของบุคคลในสถานที่ทำงาน หรือเป็นปรัชญา

ของการบริการอย่างหนึ่ง que เพิ่มพูนศักดิ์ของคณงานทุกคน การเปลี่ยนแปลงภายในวัฒนธรรมองค์กร และปรับปรุงความเป็นอยู่ทางร่างกายและความรู้สึกของบุคคล

จากความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้อบรมมาข้างต้นผู้ศึกษาจึงได้ทำการวิเคราะห์ และสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานอย่างมีความสุขโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้และผู้ปฏิบัติงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นธรรมและเพียงพอ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเกิดขึ้นมาตั้งแต่ช่วงต้นของศตวรรษที่ 20 ในช่วง ค.ศ.1930 - 1940 คุณภาพชีวิตการทำงานของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงาน การรับค่าตอบแทนอย่างสม่าเสมอและการทำงานอย่างมีระเบียบ ต่อมาในปี ค.ศ.1950 - 1960 แนวคิดได้รับการยอมรับ กว้างขวางขึ้น โดยนักจิตวิทยาได้เพิ่มเรื่องความสัมพันธ์ในการทำงานเพิ่มขึ้น ในปี ค.ศ.1960 - 1970 ได้เพิ่มเรื่องการมีโอกาสในการทำงานเสมอภาค และแบบแผนการทำงานที่เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การนำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ในองค์กรระยะแรกมักมุ่งเน้นในการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงคุณภาพผลผลิตและเพื่อลดต้นทุน โดยวิธีการทำงานเป็นทีม เหมือนกับระบบกลุ่มควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle = QCC) ที่นำมาใช้ในประเทศญี่ปุ่น โดยโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่มองเห็น ความสำคัญของคณงานและยอมรับในการที่จะให้คณงานได้เข้ามีส่วนร่วมในการวางแผนการผลิตของ โรงงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน การบริหารงานโดยให้คณงานเข้ามามีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมาย และนโยบายของโรงงานด้วยนั้นก่อให้เกิดความใกล้ชิดและเข้าอกเข้าใจกัน ได้ ดียิ่งขึ้น ระหว่างผู้บริหารและคณงาน ทำให้องค์กรได้รับผลสำเร็จในการเพิ่มคุณภาพและปริมาณผลผลิต แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับการพัฒนาควบคู่ไปกับแนวคิดการปรับปรุงองค์กร เพื่อ เพิ่มผลผลิต แนวคิดนี้เกิดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานของคณงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าแรง ระยะเวลา ในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อม ตัวบุคคลและสังคมในการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อให้คณงานมีความพร้อมในการทำงานและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีนักวิชาการได้ เสนอแนวคิดไว้ดัง ต่อไปนี้

ริชาร์ด อี วอตตัน (Richard E. Walton, 1973) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้น เป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Workinglife โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate & Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างเงินเดือนค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe & Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจนั้น คือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัย จนเกินไปและจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้ อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาส ที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึงวิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็น ธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัลรวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่าง เปิดเผยมีเสรีภาพในการพูดมีความเสมอภาคและมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The total life space) เป็นเรื่อง ของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุลนั้น คือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไปด้วยการกำหนดชั่วโมง การทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิต ส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็น เรื่องที่สำคัญประการหนึ่งให้ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบ ต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิตการจำกัดของเสียการรักษาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและเทคนิคด้านการตลาด

เวสต์ลีย์ (Westley, 1979) ได้จำแนกองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 4 มิติ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ

1) มิติความไม่เสมอภาค (Inequity) ซึ่งตามมุมมองของเศรษฐศาสตร์แล้วเสนอให้ใช้ความ พึงพอใจในการทำงานการนัดหยุดงานและการก่อวินาศกรรมเป็นตัวชี้วัด

2) มิติความไม่มั่นคง (Insecurity) ซึ่งเป็นมุมมองในเชิงรัฐศาสตร์โดยใช้ตัวชี้วัดอันเดียวกับ มิติความไม่เสมอภาค

3) มิติด้านความแปลกแยก (Alienation) เป็นทัศนะในเชิงจิตวิทยาโดยได้เสนอให้ใช้ความรู้สึก วางเฉยหรือเฉยชาในการทำงานการขาดงานและการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงาน (Turn Over) เป็นตัวชี้วัด

4) มิติเกี่ยวกับการปลีกตัว (Anomie) ซึ่งตามทฤษฎีทางสังคมวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึก ถึงว่าตนเองไร้ความหมายต่องานการขาดงานและการลาออกจากงานเป็นตัวชี้วัด

แมคคอบี (Maccoby, อ้างถึงใน นฤตล มีเพชร 2541, น.11) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิต ในการทำงานโดยใช้ตัวชี้วัดเหล่านี้

1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ซึ่งประกอบไปด้วยความมั่นคงปลอดภัยในงานสุขภาพอนามัยของพนักงาน

2) ความเสมอภาค (Equity) ประกอบด้วยความมีฐานะเทียบที่ยุติธรรมเหมาะสมตามสมควร และความเสมอภาคเป็นธรรมในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน

3) ความเป็นประชาธิปไตย (Democracy) ประกอบด้วยการมีโอกาสมากขึ้นที่จะมีส่วนร่วมต่าง ๆ เช่น การตัดสินใจในงานการปรับปรุงงาน เป็นต้น ความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual) หมายถึงการมีเป้าหมายที่จะพัฒนาบุคคลอย่างเต็มที่ที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ตามลักษณะของแต่ละปัจเจกบุคคล

เดลามอท และทาเคซาวา (Delamotte & Takezawa, 1984) เสนอว่ามิติที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีอยู่ 5 มิติ ดังนี้ เป้าหมายดั้งเดิม (Traditional Goals) หมายถึงเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานเดิม ๆ ที่เป็นปัญหามานานแล้วในองค์การเช่นในเรื่องของชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานอันเป็นเป้าหมายที่ต้องการจะแก้ไขเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน โดยใช้วิธีการใหม่ ๆ มีการปฏิบัติต่อพนักงานที่ทำงานอยู่อย่างเป็นธรรมและเหมาะสม (Fair Treatment at Work) หมายถึง จะต้องมีความเป็นธรรมในการปฏิบัติต่อพนักงานในทุกมุมมองทั้งจากมุมมองของพนักงานในองค์การและกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมมีอิทธิพลในการตัดสินใจ (Influence of Decisions) คือ การสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสในการตัดสินใจโดยเฉพาะในเรื่องการพัฒนาโดยมีจุดประสงค์ก็เพื่อลดความแปลกแยกกับการพัฒนานั้น อันเนื่องมาจากการขาดอำนาจที่จะต้องรองของพนักงานความท้าทายของเนื้อหา (Challenge of Work Content) หมายถึง งานที่พนักงานทำนั้นมีความท้าทายและมีความสัมพันธ์กับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพนั้นของพนักงานชีวิตการทำงาน (Work Life) ชีวิตการทำงานนั้นเป็นกระบวนการในการพัฒนารูปแบบหนึ่งอันเป็นกระบวนการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของพนักงานซึ่งต้องดำเนินไปตลอดชีวิตของการทำงานและมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อครอบครัวและสังคมของคนงาน

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985) เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1) รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate & Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้และมาตรฐานของผู้ที่มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2) สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safety & Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทายงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงานงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ

4) ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งมีความมั่นคงในอาชีพ

5) ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรมีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยก เป็นหมู่เหล่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6) การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมมีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานบรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7) ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลากการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยรวมมีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาวะหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8) ความภูมิใจในองค์การ (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

คอสเซน (Kossen, 1991) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

1) การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า

2) เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting Loaded – Vertically & Horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

3) สร้างสรรค์งาน (Creating Whole Job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้นจะทำให้สนองความต้องการได้และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง

4) มีการหมุนเวียนงานฝึกอบรมข้ามสายงานและใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating Job, Cross - Training & Multiskilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้นสามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น

5) เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกใจ (Do Two “Dull” Equal Job Enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้นโดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน

6) ให้การชมเชยและการยอมรับ (A Liberal Lacing of Praise & Recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้วและสามารถทำได้หลายวิธีทั้งใช้คำพูดการสัมผัสการมองแล้วยิ้ม เป็นต้น

7) การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing Well Pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ประพฤติตนดีจะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสายปฏิบัติตนใหม่

8) สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building Responsibility Into Job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9) มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing Child Care for Employee's Children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงานและยังช่วยให้ลดการขาดงานหรือการมาทำงานสายของพนักงานได้

10) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying Work Environment) เช่น สร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานโดยการเปิดเพลงมีเวลาพักมีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11) มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing Wellness Program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์แล้วจะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำช่วยลดความเครียดลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

คัมมิ่ง และวอร์เลย์ (Cummings & Worley, 1997) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ประการ ดังนี้

1) ผลตอบแทน (Adequate) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานสังคม พนักงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ ที่มีระดับการปฏิบัติงานคล้ายกัน

2) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safe & Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตรายและไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตรายและไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacityies) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทายและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth & Security) หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถและความรู้สึกของพนักงานว่าสามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ และไม่ได้ถูกไล่ออกจากงาน

5) สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างอิสระโดยปราศจากอคติ ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6) การบริหารงาน (Constitutionals) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับความเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กร มีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม

7) ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

8) ความภูมิใจในองค์กร (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าจะองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่อง

ต่าง ๆ เช่น การมีระบบป้องกันและบำบัดน้ำเสีย กลยุทธ์ทางการตลาดที่ไม่โจมตีคู่แข่งกันอย่างรุนแรง การบริจาคช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

ในส่วนของนักวิชาการของไทยเช่นกองสวัสดิการแรงงาน (2547) ได้อธิบายถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าควรคำนึงถึง 4 เรื่อง ดังนี้

- 1) สุขภาพทางกายพนักงานต้องมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ซึ่งเป็นผลจากการได้รับการสนองตอบทางด้านปัจจัยความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม
- 2) สุขภาพทางอารมณ์มีอารมณ์แจ่มใสมั่นคงไม่หงุดหงิดโมโหง่ายไม่วิตกกังวลนั้นหมายความว่าหน่วยงานมีการให้เวลาพักผ่อนมีสันทนาการให้ความใส่ใจกับสภาวะทางเศรษฐกิจและครอบครัวพนักงาน
- 3) สุขภาพทางจิตวิญญาณรู้สึกเป็นสุขและพึงพอใจชีวิตของตนครอบครัวสังคมตามที่เป็นอยู่เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิตรวมทั้งสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต
- 4) สุขภาพทางสังคมเป็นการได้รับการยอมรับจากคนทั่วไปอันเนื่องมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์ที่มีความสามารถในการยอมรับความสามารถและความสำคัญของผู้อื่นตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่อยู่รอบตัว

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์ประกอบที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้กล่าวมาข้างต้นสามารถ สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับความต้องการค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีความปลอดภัยในการทำงาน มีการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าและมั่นคง มีความสัมพันธ์ที่ดีไม่แบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า และมีภาวะอิสระจากงานมีเวลาได้คลายเครียด ตลอดจนการบริหารงานที่ยุติธรรมได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเกิดความภูมิใจในองค์กร เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลเกิดความ เป็นอยู่ที่ดีมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวคิดของคัมมิงส์ และวอร์เลย์ (Cumming & Worley, 1997) เนื่องจากมีความทันสมัยและมีความเกี่ยวข้องและครอบคลุมทุกด้านในชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีบริบทที่ศึกษาล้ำกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษาในกลุ่มวิชาชีพสาธารณสุขและผู้วิจัยได้นำแนวคิดของคัมมิงส์ และวอร์เลย์มาประยุกต์ใช้ในการวิจัย 8 ด้าน ดังนี้

- 1) ผลตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ ได้รับสวัสดิการตอบแทนที่เหมาะสม พนักงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ ที่มีระดับการปฏิบัติงานคล้ายกัน
- 2) ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีการตรวจสุขภาพ สถานที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตรายและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ
- 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองและพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม สามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถและความรู้สึกของพนักงานว่าสามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ และไม่ได้ถูกไล่ออกจากงานโดยปราศจากความผิด

5) สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างอิสระ โดยปราศจากอคติ ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6) การบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรมในการประเมินผลและการลงโทษพนักงาน

7) ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานกับช่วงอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสมทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับมอบหมายไม่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว

8) ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรทำประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่าง ๆ

2.3 แนวคิด ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

การพัฒนาองค์กรนั้นควรจะต้องสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะผลที่จะได้รับกลับมา คือ พนักงานจะเต็มใจและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อการทำงานให้สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผู้ศึกษาค้นคว้าไว้ ดังนี้

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการที่สนใจทางด้านพฤติกรรมจะมองว่า ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกในองค์กร จะแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่กระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง การไม่เปลี่ยนที่ทำงาน และการทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร นักวิชาการที่สนใจทางด้านนี้ ได้แก่

บุชานัน (Buchanan, 1974) ได้ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง

1) การระบุตนเองเข้ากับองค์กร (Identification) ด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยถือเสมือนเป็นของตน

2) การเข้ามามีส่วนเกี่ยวพันในองค์กร (Identification) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ

3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) รู้สึกผูกพันต่อองค์กร

เดวิด (David, 1994) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยจะแสดงออกมา 3 ลักษณะ ได้แก่

1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรกกล้า และมียอมรับในค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร

2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

3) มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

เคนเตอร์ (Kanter, 1968) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความเต็มใจของบุคคลที่ทุ่มเทพลังและความจงรักภักดีแก่ระบบสังคม เป็นความผูกพันต่อความสัมพันธ์ในสังคมที่สามารถมองเห็นถึงความปรารถนาอันแรงกล้าในตนเอง

เชลล์ดอน (Sheldon, 1971) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ทักษะหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร ซึ่งเกี่ยวกับเอกลักษณ์ของบุคคลกับองค์กร

สตีเยร์ (Steers, 1977) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานขององค์กร

ภรณ์ (2529) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ทักษะของสมาชิกที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีความหมายที่ลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพหรือแค่เพียงการดำรงอยู่ในองค์กรเท่านั้น เพราะนั่นรวมถึงการที่สมาชิกมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเอง เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรในประเด็น ดังต่อไปนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถให้ทำนายอัตราการเข้าออก ลาออกและการเปลี่ยนงาน (Turnover) ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่า กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ

2) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการทำนายแรงจูงใจในการเข้างานของพนักงาน และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร

3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันกับงานย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

4) ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร แนวคิดและทฤษฎี ความผูกพันต่อองค์กร

อัลเลน และเมย์เยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 แนวคิด คือ

1) แนวคิดด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้จะมองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่ให้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

2) แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวรแล้วซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ที่เสียไป ทฤษฎีที่เป็นแนวคิดนี้ คือ ทฤษฎี Side Bet ของ Hawart S. Becker

ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบกับน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3) แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่เมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสม เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อองค์กร

สเตียร์ และพอร์ตเตอร์ (Steers & Porter, 1983) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรว่าสามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวความคิด คือ

1) ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรโดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันต่อองค์กรในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2) ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรมปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรถ้าละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

มาวเดย์ และคนอื่น ๆ (Mowday et al., 1982) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งได้เป็น 4 ส่วน

1) ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) หรือลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า และมีค่านิยมในงานมากกว่า จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่า นอกจากนี้ในกลุ่มพนักงานผู้หญิงก็มีแนวโน้มจะผูกพันมากกว่าพนักงานผู้ชาย ส่วนระดับการศึกษา มีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาต่ำจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าที่มีการศึกษาสูง

2) ลักษณะของบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง (Role - Related Characteristics) ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานที่มีความสำคัญ มีความขัดแย้งในบทบาทและความไม่ชัดเจนในบทบาทที่เกี่ยวข้องต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

3) ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์กร (Structural Characteristics) ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ องค์กรที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจพนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูง

4) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) ได้แก่ ทัศนคติ ที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์กร การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญเป็นสิ่งที่มอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ที่ประทับใจในงาน เช่น ทัศนคติ

ของกลุ่มด้านบวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่าคุณได้พบกันความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ ความรู้สึกว่าตนเองสำคัญต่อองค์กร พนักงานก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ (Steers, 1977) ได้กล่าว ถึงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร โดยเสนอองค์ประกอบ 3 ข้อ ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน รวมไปถึงระยะเวลาในการทำงานในองค์กร และลักษณะความต้องการของพนักงาน เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement) เป็นต้น

2) ลักษณะของงาน ซึ่งเป็นงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ เช่น ผลป้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานและโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น

3) ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับและเรียนรู้ เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร และทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์กร เป็นต้น และได้แบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ 3 ประการ คือ

1.1) เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.2) ความเต็มใจและสมัครใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร

1.3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวมาแล้วข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มที่และมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งพลังกายพลังใจจะแสดงออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานที่สร้างสรรค์และมีคุณค่าเกินความคาดหมายของลูกค้าและองค์กร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของอลันและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชพุมธานี เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ทันสมัยและนิยมใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น จากการศึกษาของพิชิต วงศ์สุนธิ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งบริบทที่ศึกษาลักษณะงานวิจัยของผู้วิจัยสนใจศึกษาและได้นำแนวคิดของอลัน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) มาประยุกต์ใช้ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านความรู้สึก หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรแห่งนี้ พนักงานได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งพนักงานจะทุ่มเทให้กับงานนั้นและอุทิศตนให้กับองค์กร พนักงานมีความทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง พนักงานจะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ตลอดไปตราบเท่าที่องค์กรนี้ยังอยู่ มีความรู้สึกว่าจะพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กร พนักงานได้แนะนำให้คนที่ท่านรู้จักเข้ามาทำงานกับองค์กร พนักงานมีความรู้สึกว่าจะพร้อมให้ความร่วมมือต่อองค์กรโดยไม่มีเงื่อนไข

2) ด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคลโดยมีพื้นฐานของบุคคลให้กับองค์กร องค์กรให้สิ่งที่ท่านต้องการอย่างเพียงพอ องค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ แม้ว่าจะงานที่ทำอยู่นั้นไม่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน ท่านก็เต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นตามที่ได้รับมอบหมาย

3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคล ต้องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในบุคคล มีความเชื่อมั่นว่านโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ พนักงานเห็นด้วยกับระบบการปฏิบัติงานขององค์กรซึ่งมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน พนักงานจะไม่ออกจากองค์กรในตอนนี้อย่างมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้อยู่ มีความรู้สึกว่าต้องทำงานให้กับองค์กรนี้ต่อไปเพื่อตอบแทนบุญคุณ

2.4 ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี

2.4.1 ประวัติโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี

โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี เป็นโรงพยาบาลเอกชน ขนาด 200 เตียง ตั้งอยู่เลขที่ 98 หมู่ 13 ถนนพหลโยธิน กม.46 ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โรงพยาบาลเปิดดำเนินการเมื่อ วันที่ 4 มิถุนายน 2534 ด้วยทุนจดทะเบียน 250 ล้านบาท มีคณะแพทย์ผู้เชี่ยวชาญทุกสาขา เป็นโรงพยาบาลที่มีเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัยครบถ้วน ประกอบด้วยศูนย์อุบัติเหตุฉุกเฉิน ศูนย์ศัลยกรรม ศูนย์ตรวจสุขภาพ ศูนย์สุขภาพ ศูนย์เอกซเรย์คอมพิวเตอร์ ศูนย์กายภาพบำบัด ศูนย์ทันตกรรม และศูนย์ไตเทียม และมีเพิ่มมา คือ ศูนย์อาชีวอนามัย ให้บริการรักษาพยาบาลตามโครงการประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ โครงการประกันสุขภาพ และให้บริการประชาชนทั่วไปตลอด 24 ชั่วโมง และมีทีมบุคลากรทางการแพทย์คอยดูแลอย่างใกล้ชิด เพื่อให้มั่นใจว่าผู้รับบริการจะได้รับการบริการอย่างถูกต้อง ตามหลักวิชาการและมาตรฐานการแพทย์

2.4.2 นโยบายคุณภาพ

วิสัยทัศน์ (VISION)

โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีเป็นโรงพยาบาลที่ได้รับความไว้วางใจ จากชุมชนในจังหวัดปทุมธานี และปริมณฑลตอนเหนือ

พันธกิจ (MISSION)

โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี เป็นโรงพยาบาลทั่วไปที่ให้บริการด้านการรักษาพยาบาล ทั้งในด้านส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยให้บริการในระดับปฐมภูมิ ทติยภูมิ ตติยภูมิ ในบางสาขา ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และให้บริการอย่างอบอุ่น ปลอดภัย ห่วงใยสังคม

ปรัชญา

อบอุ่น ปลอดภัย ห่วงใยสังคม

คำนิยาม

P = Patient	ผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง
A = Attention	ใส่ใจเป็นกันเอง
T = Team	ทำงานเป็นทีม
I = Improvement	การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
E = Expert	ความเชี่ยวชาญในงาน
N = No complication	ไม่มีภาวะแทรกซ้อน
T = Technology	เครื่องมือเพียงพอพร้อมใช้งาน

วัตถุประสงค์ทางคุณภาพ (Objective)

เปอร์เซ็นต์ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการมากกว่า 90 % ของผู้ใช้บริการทั้งหมดโดยความพึงพอใจระดับดี - ดีมาก มากกว่า 50 %

เปอร์เซ็นต์คำร้องเรียนของผู้มารับบริการลดลง 5 % เทียบกับ 3 เดือนที่ผ่านมาหรือไม่เกิน 5% ของผู้มารับบริการทั้งหมด

ระยะเวลาในการให้บริการผู้ป่วยนอก (ยกเว้นกรณีที่มีวินิจฉัยพิเศษ และผู้ป่วยห้องฉุกเฉิน)ไม่เกิน 1 ชั่วโมงและไม่น้อยกว่า 90 % ของผู้ป่วยนอก

เปอร์เซ็นต์การติดเชื้อของผู้ป่วยภายในโรงพยาบาลลดลง 50 % เทียบกับ 3 เดือนที่ผ่านมาหรือไม่เกิน 0.5 % ของผู้ป่วยในทั้งหมด

2.4.3 ขอบเขต

ครอบคลุมการบริการผู้รับบริการทั้งผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน การบริการตรวจสุขภาพ กล่าวถึงการจัดทำ การนำไปปฏิบัติ และการคงรักษาไว้ซึ่งระบบคุณภาพ รวมทั้งการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องของระบบคุณภาพของโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าระบบคุณภาพของโรงพยาบาลนั้น ถูกจัดทำขึ้นตามลำดับขั้นตอนการทำงานของโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี และมีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและนำข้อมูลต่าง ๆ ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาระบบคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2.4.4 ข้อกำหนดทั่วไป

โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ได้จัดทำระบบบริหารคุณภาพของโรงพยาบาลขึ้นมาพร้อมทั้งกำหนดในรูปของเอกสาร ได้มีการนำระบบบริหารคุณภาพไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งนำมาปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องตามข้อกำหนดของมาตรฐานสากล ISO 9001: 2000 โดยการนำระบบบริหารคุณภาพของโรงพยาบาลไปปฏิบัตินั้นโรงพยาบาลได้ดำเนินการ ดังนี้

ซึ่งถึงกระบวนการที่จำเป็นสำหรับระบบบริหารคุณภาพ

วิเคราะห์ถึงลำดับขั้นตอนและความเกี่ยวข้องของกระบวนการบริการนั้น

วิเคราะห์และกำหนดเกณฑ์และวิธีการที่จำเป็นเพื่อให้มั่นใจว่ามีการดำเนินการและควบคุมกระบวนการเหล่านั้นของโรงพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีข้อมูลที่จำเป็นเพื่อใช้ในการสนับสนุนการดำเนินการกระบวนการบริการและเฝ้าระวังการกระบวนการบริหารของโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ตรวจสอบ ใ้เฝ้าระวัง และวิเคราะห์กระบวนการให้บริการ และปฏิบัติกิจกรรมนั้นที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุผลที่วางไว้ รวมทั้งมีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องตามมาตรฐานสากล ISO 9001: 2000

2.4.5 ความรับผิดชอบของผู้บริหาร

ขอบเขต

กล่าวถึงค่านิยมสัญญาของผู้บริหารโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี มุมมองของลูกค้าที่ใช้บริการของโรงพยาบาล นโยบายคุณภาพของโรงพยาบาล การวางแผนและบริหารงาน และการทบทวนระบบบริหารคุณภาพของโรงพยาบาล เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีการกำหนดนโยบายของโรงพยาบาล และมีการนำไปปฏิบัติทั่วทั้งโรงพยาบาลและในทุกระดับของพนักงาน รวมทั้งเกิดความมั่นใจว่าโรงพยาบาล มีการวางแผนคุณภาพและมีการทบทวนการบริหารงานระบบคุณภาพของโรงพยาบาลว่าสอดคล้อง และมีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับนโยบายของโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี

2.4.6 การวางแผน

1) วัตถุประสงค์ทางด้านคุณภาพ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีและผู้บริหารของแต่ละหน่วยงาน ได้นำ วัตถุประสงค์คุณภาพของโรงพยาบาล มากำหนดเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการทำงานที่สามารถวัดได้ และสอดคล้องกับนโยบายคุณภาพ และข้อกำหนดในการให้บริการกับผู้ใช้บริการของ โรงพยาบาลรวมทั้งการปรับปรุงพัฒนาองค์กร และการให้บริการอย่างต่อเนื่องให้กับเจ้าหน้าที่ทุกระดับในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี

2) การวางแผนคุณภาพ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ได้กำหนดทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางคุณภาพ โดยมีการกำหนดและวางแผนเป็นเอกสาร และได้รับการ ทบทวนและอนุมัติโดยผู้อำนวยการฝ่ายบริการโรงพยาบาล ในการเปลี่ยนแปลงคุณภาพของโรงพยาบาล ต้องดำเนินการภายใต้การควบคุมเอกสารและข้อมูลของโรงพยาบาล โดยมีการรักษาความสมบูรณ์ของ ระบบบริหารคุณภาพตลอดช่วงระยะเวลาของการเปลี่ยนแปลง

2.4.7 การบริหารงาน

1) หน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจ

โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ทุกระดับไว้ในเอกสารใบอธิบายลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) และความสัมพันธ์ระหว่างแผนกไว้ในโครงสร้างองค์กร เพื่อเป็นการสนับสนุนการ บริหารงานในการบริการของโรงพยาบาล ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยหน้าที่ความรับผิดชอบ และอำนาจในการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ฉบับจริงจะเก็บไว้ที่แผนกบุคคล ส่วนสำเนาจะ แจกจ่ายไปยังแผนกที่เกี่ยวข้องให้เจ้าหน้าที่รับทราบและนำไปปฏิบัติ

2) ผู้แทนฝ่ายบริหารงานระบบคุณภาพ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ได้ประกาศแต่งตั้งทีมคุณภาพของ โรงพยาบาล เป็นผู้แทนฝ่ายบริหารงานระบบคุณภาพ โดยมีหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจดังนี้ ดูแลและ

สร้างความมั่นใจว่ากระบวนการต่าง ๆ ในระบบการบริหารงานคุณภาพถูกจัดทำขึ้นและอ้างไว้ รายงานผลการดำเนินงาน และสิ่งที่จำเป็นต้องปรับปรุงต่อผู้บริหารระดับสูงเพื่อใช้ในการทบทวน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทั้งโรงพยาบาล มีความตระหนักถึงความต้องการของผู้ใช้บริการหรือลูกค้าของโรงพยาบาล

2.4.8 การสื่อสารภายในโรงพยาบาล

ผู้บริหารของโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี มีหน้าที่ในการสื่อสารหน้าที่ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับระบบบริการคุณภาพ และประสิทธิภาพของกระบวนการต่าง ๆ นั้น ให้เจ้าหน้าที่ภายในโรงพยาบาลรับทราบ และนำไปใช้ในการปรับปรุงและดำเนินงานต่อไป การตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ฉบับจริงจะเก็บไว้ที่แผนกบุคคล ส่วนสำเนาจะแจกจ่ายไปยังแผนกที่เกี่ยวข้องให้เจ้าหน้าที่รับทราบและนำไปปฏิบัติ

2.4.9 การจัดการทรัพยากร

1) ขอบเขต

กล่าวถึงการจัดการและการจัดหาทรัพยากรทางด้านบุคลากรการฝึกอบรม สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการตามความต้องการของผู้ใช้บริการ และความสามารถของโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี

2) หน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่

อำนาจการฝ่ายบริหารมีหน้าที่รับผิดชอบในการสรรหา และจัดสรรบุคลากร การบริการ เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ เวชภัณฑ์ สถานที่ และเอกสารประกอบต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ เพื่อปฏิบัติงาน และการบริหารโดยรวมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3) กิจกรรมคุณภาพ

3.1) การจัดหาทรัพยากร

ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี มีหน้าที่รับผิดชอบในการพิจารณา ทบทวน และจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในเวลาอันเหมาะสม เพื่อดำเนินการและปรับปรุงกระบวนการของระบบบริหารคุณภาพและเพื่อให้บรรลุความพึงพอใจของลูกค้าที่มาใช้บริการของโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี

1.2 ทรัพยากรบุคคล

1.2.1 การมอบหมายงาน

โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี มีการมอบหมายงานให้บุคลากรของโรงพยาบาลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมตามแต่ละตำแหน่งงานเพื่อมั่นใจว่าบุคคลนั้น ๆ ที่รับผิดชอบงานตามที่กำหนดในระบบบริหารคุณภาพ มีความสามารถทำงานได้บนพื้นฐานการศึกษา การฝึกอบรม ทักษะ และประสบการณ์ที่เหมาะสม คุณสมบัติขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งระบุไว้ในเอกสารใบพรรณานาหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description)

1.2.2 การฝึกอบรม การสร้างความตระหนักและความสามารถในการทำงานได้

โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ได้มีการกำหนดความสามารถที่โรงพยาบาลต้องการของเจ้าหน้าที่ทุกระดับที่ทำงานส่งผลกระทบต่อคุณภาพ และจัดให้มีการฝึกอบรมและขณะปฏิบัติงานจริงของทุกแผนก แผนกบุคคลจัดให้มีการฝึกอบรมตามความต้องการของโรงพยาบาลและหน่วยงาน รวมทั้งมีการประเมินผลประสิทธิผลของการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ

ระบบคุณภาพ และจัดให้มีการเก็บบันทึกประวัติการฝึกอบรม บันทึกการศึกษา ประสบการณ์การฝึกอบรม และคุณวุฒิของเจ้าหน้าที่แต่ละคนเพื่อทำให้มั่นใจว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักถึงความเกี่ยวข้องและความสำคัญของกิจกรรมที่ดำเนินการต้องบรรลุต่อวัตถุประสงค์คุณภาพ

1.3) สิ่งอำนวยความสะดวก

โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ได้มีการกำหนด จัดหา และบำรุงรักษาสิ่งอำนวยความสะดวกที่ต้องการเพื่อการบริการที่ได้เป็นไปตามข้อกำหนดและทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ ซึ่งทางโรงพยาบาลได้มีการจัดให้มีสถานที่ทำงาน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น อุปกรณ์ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และการบริการต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนการบริการให้การรักษายาบาลผู้ใช้บริการของโรงพยาบาล

1.4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ได้จัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมทั้งด้านบุคลากรและกายภาพที่จำเป็นเพื่อให้การบริการรักษายาบาลของโรงพยาบาลเป็นไปตามข้อกำหนดที่กำหนดไว้

1.5) สวัสดิการ

1.2.3) สวัสดิการรักษายาบาล

ก) พนักงานทดลองงาน จะได้รับสิทธิสวัสดิการ การรักษายาบาล ดังนี้
 1) Admission ค่าห้องและค่าอาหารอัตราส่วนลด 50 % (ยกเว้นค่าแพทย์) ยา เวชภัณฑ์ แอ็กซเรย์ และการตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการ ลด 30 % จากราคาขายค่าทันตกรรมมีส่วนลด 10 % ยกเว้น ค่าโทรศัพท์ และมินิบาร์ คิดตามความเป็นจริงครอบครัวพนักงานทดลองงานแผนกผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน อัตราส่วนลด 10 % (ยกเว้นค่าแพทย์)

ข) พนักงานที่ได้รับการบรรจุแล้ว จะได้รับการรักษายาบาลตามสิทธิที่กำหนดไว้ดังนี้ (พนักงานที่ทำงานครบหนึ่งปี จะมีสิทธิใช้สวัสดิการเต็มวงเงิน, กรณีที่เข้าทำงานปีแรก (ไม่ครบ 12 เดือน) ให้เฉลี่ยค่าใช้จ่ายตามเดือนที่เข้าทำงาน ณ วันที่ใช้สวัสดิการ)

แผนกผู้ป่วยนอก และผู้ป่วยใน

พนักงานได้รับสิทธิการรักษายาบาลต่อปี ไม่เกินอัตราที่บริษัทฯ ดังต่อไปนี้

- | | |
|--|------------------------|
| 1) พนักงานระดับต่ำกว่าผู้ช่วยหัวหน้าแผนก | ไม่เกิน 80,000 บาท/ปี |
| 2) พนักงานระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก/หัวหน้าหน่วย | ไม่เกิน 100,000 บาท/ปี |
| 3) พนักงานระดับหัวหน้าแผนก | ไม่เกิน 120,000 บาท/ปี |
| 4) พนักงานระดับผู้จัดการฝ่ายและส่วน | ไม่เกิน 140,000 บาท/ปี |
| 5) พนักงานระดับผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป | ไม่เกิน 160,000 บาท/ปี |

อนึ่งหากพนักงานใช้สิทธิการรักษายาบาลจนครบหมดแล้วส่วนเกินสวัสดิการ ค่ารักษายาบาลพนักงานต้องจ่ายค่ารักษายาบาลเอง โดยได้รับส่วนลด 50 %, ยา เวชภัณฑ์ แอ็กซเรย์ และการตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการลด 30 % จากราคาขาย

ค) พนักงานที่มีสิทธิพักการรักษายาบาลในห้องพักพิเศษเดี่ยว คือ พนักงานระดับแพทย์ประจำผู้อำนวยการระดับฝ่ายขึ้นไป, ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย, ผู้จัดการฝ่าย หัวหน้าแผนก

กลุ่มวิชาชีพที่มีใบประกอบวิชาชีพ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ เภสัชกร นักรังสีเทคนิค นักเทคนิคการแพทย์ นักกายภาพบำบัด นักทัศนมาตรที่มีใบประกอบ วิศวกรที่มีใบประกอบวิชาชีพ นักโภชนาการที่มีใบนักกำหนดอาหาร นักบัญชีที่ได่ CPA เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย

พนักงานประจำที่มีรายได้ 1.6 เท่าของแรงงานขั้นต่ำ ตั้งแต่วันแรกที่เริ่มปฏิบัติงาน

การพิจารณากรณีพิเศษ

พนักงานที่มีความจำเป็นส่งต่อการรักษา Supra Contract ซึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาระดับฝ่าย และการอนุมัติจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลนั้น การส่งต่อพนักงานจะคงได้รับสิทธิ สวัสดิการที่พนักงานสังกัด ส่วนเกินสิทธิประกันสังคมพนักงานต้องรับผิดชอบเอง

พนักงานระดับอื่น ๆ มีสิทธิพักรักษาพยาบาลในห้องพักพิเศษรวม

ในกรณีที่พนักงานพักรักษาตัวเกินสิทธิที่พนักงานมีส่วนเกินต้องชำระเอง โดยทางโรงพยาบาลจะลดให้ 10% และส่วนลดบันทึกเป็นค่าใช้จ่ายสวัสดิการรักษายาพยาบาลในปีที่ใช้สิทธิ

ง) ครอบครัวของพนักงาน (พนักงานประจำที่ได้รับการบรรจุ) หมายถึง คู่สมรส ที่ถูกต้องตามกฎหมาย บิดา - มารดาของพนักงานโดยตรง หรือบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ 2 คน ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม บริษัทฯ จะให้สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลแก่บุคคลในครอบครัวของพนักงานที่ได้รับการบรรจุโดยพนักงานจะต้องนำหลักฐานใบสำคัญต่าง ๆ ส่งให้สำนักงานทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

สำเนาใบสำคัญการสมรสของคู่สมรสปัจจุบัน 1 ฉบับ

สำเนาสูติบัตรของบุตร จำนวน คนละ 1 ฉบับ

แจ้งอาชีพ ตำแหน่ง และสถานที่ทำงานปัจจุบันของคู่สมรส

แจ้งชื่อบิดา - มารดา โดยมีหลักฐานปรากฏในทะเบียนประวัติพนักงานเท่านั้น

จึงจะได้รับสิทธิสวัสดิการรักษายาพยาบาล ดังนี้

กรณี Admission ค่าห้องและค่าอาหารอัตราส่วนลด 50 % (ยกเว้นค่าแพทย์)

ยา เวชภัณฑ์ เอ็กซเรย์ และการตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการ ลด 30 %

จากราคาขาย

ค่าทันตกรรม มีส่วนลด 10 % เฉพาะ โรงพยาบาลต้นสังกัดที่มีศูนย์ทันตกรรม

ยกเว้น ค่าโทรศัพท์ และมินิบาร์ คิดตามความเป็นจริง

2.3.10 การบริการของโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี

ขอบเขตกล่าวถึง การวางแผนกระบวนการให้บริการกระบวนการบริการที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดและความต้องการของลูกค้า ซึ่งหมายถึงการชี้แจงความต้องการของลูกค้าที่มาใช้บริการของโรงพยาบาล ทั้งที่เป็นส่วนบุคคลและเป็นหน่วยงานต่าง ๆ กระบวนการสื่อสารกับลูกค้าที่มาใช้บริการของโรงพยาบาล การจัดซื้อ จัดจ้าง บุคลากรภายนอก และเวชภัณฑ์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการให้บริการรักษายาพยาบาลผู้ใช้บริการของโรงพยาบาล การชี้แจงและตรวจสอบกลับได้ของบริการของโรงพยาบาล และการควบคุมทรัพย์สินของลูกค้า รวมถึงความเที่ยงตรงของเครื่องมือ และอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ใช้ในการให้บริการของโรงพยาบาล แต่ยกเว้นกระบวนการออกแบบและ/หรือพัฒนาบริการ เนื่องจาก การบริการรักษายาพยาบาลของโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี เป็นไปตามกฎกระทรวงสาธารณสุข และมาตรฐานวิชาชีพ

2.3.11 การพัฒนาโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี

โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี มีการดำเนินการจัดระบบบริหารและบริการโดยได้ผ่านการรับรองมาตรฐานระบบคุณภาพ ISO 9001: 2000 วันที่ 29 มิถุนายน 2544 และมุ่งพัฒนาสู่ระบบคุณภาพ Hospital Accreditation

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ชนิษฐา ศรีทอง (2550) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาลโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การสูงสุด คือ ในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รองลงมา ได้แก่ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์การและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การ และเมื่อเปรียบเทียบกับระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยภาพรวมและรายด้านตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 15 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป และผลการทดสอบค่าที่พบว่า ข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรวรรณ บุญล้อม (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้ร้อยละ 27.7

ธิดาวลัย ปลื้มคิด (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยบรรยากาศองค์การในภาพรวมของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง ในการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่เพศ สถานการณ์สมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับปัจจัยบรรยากาศองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร แบบการเป็นผู้นำ เป้าหมายองค์กร และการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บุญทวารณ วังวอน และปรียา ปันธิยะ (2553) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการทำงานการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานความผูกพันองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายอายุ 25 - 30 ปี สถานภาพสมรสวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งครูอัตราจ้าง ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรน้อยกว่า 5 ปี

ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากส่วนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

พิชิต วงศ์สุนธิ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 298 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี และพบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพการทำงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพการทำงานของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นตำแหน่ง 2) บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการทำงาน ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 3) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ คือ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาด้านการบริหารและด้านสิ่งแวดล้อมสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ สิ่งแวดล้อม และน้อยที่สุด คือ ด้านผู้บังคับบัญชา 4) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ คือ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานและด้านการบริหารไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านผู้บังคับบัญชาและสิ่งแวดล้อม

กอบสุข อินทโชติ (2554) ได้ศึกษาศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรม พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เพศ อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อายุงานที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันของพนักงานแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงาน ตำแหน่งงาน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไม่แตกต่างกัน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

มนเสถียร ประชาศิลป์ชัย (2555) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานจิตลักษณะการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การและความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งสรุปได้ดังนี้ 1) พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ โดยพบเด่นชัดในความมุ่งมั่นทุ่มเท 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการดำรงสมาชิกภาพองค์การ ด้านการกล่าวรับรององค์การในทางบวก ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และด้านการสร้างผลงานที่ดีเลิศ 2) พนักงานมีจิตลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงานโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีจิตลักษณะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับต่ำโดยพบชัดเจนในความทุ่มเท

ธีรภัทร ชติยะหล้า (2555) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน รวบรวมข้อมูลโดย

แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 74 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้กรอบแนวคิดของ Richard E. Walton ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 8 ด้าน ดังนี้ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สิทธิส่วนบุคคล การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายได้มีเพียง 3 ข้อย่อย ที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายประจำวันในการทำงาน มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและในระหว่างวันบุคลากรมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ต้องการให้หน่วยงานจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นและพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม รวมถึงการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพและความสามัคคีของบุคลากร

สุภชาติดา คงเกษม (2557) ศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41 - 50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 15 ปี มีรายได้ 10,000 - 20,000 บาท และเป็นข้าราชการ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาตามรายได้และเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงอยู่ในระดับมากและด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ระดับความผูกพันองค์การของเจ้าหน้าที่สำนักงานกรมโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด พบว่า มีระดับความผูกพันองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้านและเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนี้ ความผูกพันตามบรรทัดฐานของสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และความผูกพันอันเนื่องมาจากผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวมที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มธุรส เพิกขจร (2557) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบริหารงาน ส่วนความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความปรารถนาอย่างเต็มที่ที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ

บรรเทิง ศรีอาจ (2558) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอสเคโพลีเมอร์ จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตของการทำงานของพนักงาน

บริษัท เอสเคโพลีเมอร์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

มาลัยทิพย์ จันทรเทศ (2558) ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อัดัมแพค (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อัดัมแพค (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานโดยรวม ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ 2) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรู้สึก รองลงมา คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความต่อเนื่อง ตามลำดับ 3) การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา แผนกที่สังกัด พนักงานให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อัดัมแพค (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์โดยรวมในระดับปานกลาง

งานวิจัยต่างประเทศ

อัลลิส และคริสตินา (Ulysses & Kristina, 2002) ได้ศึกษามุ่งเน้นไปศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสิทธิผลแห่งตนกับแบบจำลองของความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative commitment) โดยตั้งสมมติฐานทดสอบผลลัพธ์ของความผูกพันกับความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพแห่งตนและความเชื่ออำนาจในตน เพื่อพิสูจน์ว่าการที่จะทำให้ความผูกพันนั้นต้องมีรากฐานมาจากความพึงพอใจในการเป็นสำคัญ แต่ถึงอย่างไรก็ตามการศึกษาด้านความผูกพันนั้นมีน้อยมาก บางครั้งก็ทำให้สับสนกันว่าระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไรเป็นเหตุเป็นผลที่เกิดก่อนหรือหลังกันแน่

พอร์เตอร์ และคนอื่นๆ (Porter, L. W. & et al., 2004) วิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานและการลาออกของผู้ชำนาญทางด้านโรคจิต พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่องานทั้งสองอย่างมีความสัมพันธ์อย่างมากกับการลาออก ทั้งยังมีความสัมพันธ์กันสูงมากเมื่อวัดในช่วงที่บุคคลจะลาออก คือ ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวพยากรณ์การลาออกได้ และพบว่าความผูกพันต่อองค์กร การลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน

ทาเนสวอร์กัวเทม และคณะ (GautamT, et al., 2005) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรในประเทศเนปาล พบว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในด้านพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) และในด้านการยอมรับ

และเชื่อฟังองค์การ (Compliance) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การในด้านจิตใจ (Affective Commitment) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.19 และ 0.15 ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับ 0.31 และ 0.21 ตามลำดับ ส่วนพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในด้านพฤติกรรมช่วยเหลือผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การในการคงอยู่กับองค์การ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.07 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อายนนิ (Ayeni, 2008) ได้ศึกษาความสัมพันธ์แรงจูงใจในการทำงานความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรห้องสมุดทางวิชาการในรัฐโอไฮโอและไนจีเรีย พบว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากการทำงานของบุคลากรมีความรู้สึกทางด้านจิตใจการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารทำให้การทำงานของบุคลากรมีการทำงานอย่างเต็มที่และการเรียนรู้งานของพนักงานทำงาน ซึ่งข้องเกี่ยวกับการทำงานการเรียนรู้งานของห้องสมุดทำให้บุคลากรทำงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ

ชาฮาส วานอส (Shahraz Varnous, 2013) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานของบริษัทปูนซีเมนต์ Darab : กรณีศึกษาในอิหร่าน พบว่า ทักษะคติของพนักงานที่มีต่อชีวิตในการทำงานและมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานในองค์กรคุณภาพชีวิตเป็นเป้าหมายหลักขององค์กรการให้ความสำคัญในความก้าวหน้าขององค์กรผลประโยชน์ที่ได้จากการปรับปรุงพัฒนาวิธีการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าจ้างที่ยุติธรรมและคุณลักษณะชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ที่ทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีและพร้อมที่จะทำงานต่อกับองค์กรต่อไปอย่างเต็มความสามารถอาจกล่าวได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของทุกองค์การ

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ มีส่วนสำคัญทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จากแนวคิดและงานวิจัยที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของคัมมิงส์และวอร์เลย์ (Cummings & Worley, 1997) ซึ่งมีทั้งหมด 8 ด้านและแนวคิดความผูกพันต่อองค์การของอลเลน และเมเยอร์ (Allen & Mayer, 1990) ทั้ง 3 ด้านดังที่ได้กล่าวไว้เบื้องต้นมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี โดยผู้วิจัยได้จัดลำดับในการดำเนินการ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ศึกษา
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 313 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ เดือนธันวาคม 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีจำนวนทั้งสิ้น 193 คน ได้มาโดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) คือ

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่ม

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างซึ่งกำหนดให้เท่ากับร้อยละ 5

เมื่อแทนค่าประชากรในสูตรจะได้ผลลัพธ์ดังนี้

$$n = \frac{313}{1+315(0.05)^2}$$

$$n = 192.49$$

$$= 193 \text{ คน}$$

จากการคำนวณโดยใช้สูตรดังกล่าวได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 193 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling) โดยแบ่งเป็น 1) การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) คือ มีการจัดแบ่งกลุ่มตัวอย่างประชากรออกเป็น ส่วน ๆ แบบไม่ซ้ำกัน 2) การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากจากบัญชีรายชื่อบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ จนครบจำนวนแต่ละชั้นภูมิ คิดเป็นร้อยละของจำนวนประชากร ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ใช้ในการวิจัย

ฝ่าย	ประชากร	ร้อยละ	กลุ่มตัวอย่าง
1. ฝ่ายผู้อำนวยการ	29	9.26	18
2. ฝ่ายแพทย์	83	26.52	51
3. ฝ่ายพยาบาล	121	38.66	75
4. ฝ่ายอำนวยการกลาง	37	11.82	23
5. ฝ่ายบริการ	43	13.74	26
รวม	313	100	193

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

3.2.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับเงินเดือน ฝ่ายที่สังกัด และตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของคัมมิงส์ และวอร์เลย์ (Cummings & Worley, 1997) แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านผลตอบแทน
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
5. ด้านสังคมสัมพันธ์
6. ด้านการบริหารงาน
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร

3.2.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของอลเลนและเมเยอร์ (Allen & Mayer, 1990) ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

3.3 เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับเงินเดือน ฝ่ายที่สังกัด และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิดของคัมมิงส์ และวอร์เลย์ (Cummings & Worley, 1997) และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใช้มาตราส่วนประมาณค่าของ Likert ซึ่งลักษณะของข้อคำถามในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อแปลความหมายของแบบสอบถามได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วย

1. ด้านผลตอบแทน	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 1 - 4)
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 5 - 8)
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 9 - 12)
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 13 - 16)
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 17 - 20)
6. ด้านการบริหารงาน	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 21 - 24)
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 25 - 28)
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 29 - 32)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการทบทวนแนวคิดของฮอลเลน และเมเยอร์ (Allen & Mayer, 1990) และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใช้มาตราส่วนประมาณค่าของ Likert ซึ่งลักษณะของข้อคำถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบให้ตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อแปลความหมายของแบบสอบถามได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วย

1. ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 1 - 4)
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 5 - 8)
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 9 - 12)

3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาการใช้ภาษาและลักษณะของข้อความที่ใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษาโดย

1.1) นำแบบสอบถามไปให้ที่ปรึกษาทางวิจัยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและนำมาปรับปรุงแก้ไข

1.2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแต่ละข้อกับจุดประสงค์การวิจัย (Index of Item Objective Congruency: IOC) โดยแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย
 - 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย
 - 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงตามคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย
- โดยสูตรที่ใช้คำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ R = ผลรวมของผลการประเมินที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันและให้ผลการประเมินเป็น +1

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป นำมาใช้ ส่วนข้อที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.50 จะนำมาปรับปรุงและแก้ไขให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ค่า IOC ของแบบสอบถามนี้ เท่ากับ 0.91

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างซึ่งใช้ในการวิจัยครั้งนี้โดยใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาจำนวน 30 คน

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ตามองค์ประกอบรายด้าน และทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach's Coefficient Alpha) โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปโดยค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้มีค่ามากกว่า 0.70 (ยุทธพงษ์ กัยวรรณ, 2543) ซึ่งผู้วิจัยได้ค่าคอนบราค เท่ากับ 0.78 จึงถือว่าแบบสอบถามนี้ยอมรับได้

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำการติดต่อหน่วยงานต่าง ๆ ในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี โดยทำหนังสือชี้แจงขอความร่วมมือพร้อมแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมถึงผู้ตอบแบบสอบถามทุกคน
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูล
3. ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามและคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

- 1.6.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
- 1.6.2 นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
- 1.6.3 แปลความหมายแบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตรวัดของ Likert โดยแบ่งข้อความแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์ในการให้คะแนน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

การแปลความหมายคะแนน

ผู้วิจัยแบ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 5 ระดับ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับน้อยที่สุด คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับน้อย คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก และคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ซึ่งได้จากการคำนวณช่วงคะแนนจากสูตร ดังนี้

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\text{สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ช่วงคะแนนเท่ากับ} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวทำให้สามารถหาช่วงคะแนนของแต่ละระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานดังนี้ (Best, 1981)

- คะแนน 1.00-1.80 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับน้อยที่สุด
- คะแนน 1.81-2.60 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับน้อย
- คะแนน 2.61-3.40 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง
- คะแนน 3.41-4.20 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก
- คะแนน 4.21-5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมากที่สุด

3.6.4 แปลความหมายจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตรวัดของ Likert โดยแบ่งข้อความแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์ในการให้คะแนน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

การแปลความหมายคะแนน

ผู้วิจัยแบ่งระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อยที่สุด ความผูกพันต่อองค์กรระดับน้อย ความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง ความผูกพันต่อ

องค์กรระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรระดับมากที่สุด ซึ่งได้จากการคำนวณช่วงคะแนนจากสูตร ดังนี้

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้ช่วงคะแนนเท่ากับ $= \frac{5-1}{5} = 0.80$

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวทำให้สามารถหาช่วงคะแนนของแต่ละระดับความผูกพันต่อองค์กรดังนี้ (Best, 1981)

คะแนน 1.00-1.80 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

คะแนน 1.81-2.60 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย

คะแนน 2.61-3.40 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

คะแนน 3.41-4.20 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

คะแนน 4.21-5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

3.6.5 แปรความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยใช้สัญลักษณ์ r โดยจะมีคุณสมบัติ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq +1$ ความหมายของค่า r คือ

ค่า r เป็นลบ แสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ค่า r เป็นบวก แสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์มาก

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์มาก

ค่า $r = 0$ แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันน้อย

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้กำหนดไว้ ดังนี้ (Hinkle D.E., 1998)

ค่า r ระหว่าง 0.91-1.00 หมายถึง ความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่า r ระหว่าง 0.71-0.90 หมายถึง ความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่า r ระหว่าง 0.51-0.70 หมายถึง ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่า r ระหว่าง 0.31-0.50 หมายถึง ความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่า r ระหว่าง 0.00-0.30 หมายถึง ความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

- 1) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ
ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Items Objective Congruency: IOC)
- 2) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis)
ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป
ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D) แสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล
- 3) สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ทดสอบสมมติฐานระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกันใช้ทดสอบค่าที (t-test) และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไปโดยใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยใช้วิเคราะห์ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Analysis)
- 4) สถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

วิจัยนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 193 ฉบับ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

4.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี

4.2.3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี

4.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์สมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดการเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายในการนำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้เพื่อนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

N	แทน	จำนวนประชากร
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี โดยข้อมูลส่วนนี้ ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ของบุคลากร โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
(n = 193)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	37	19.17
หญิง	156	80.83
2. อายุ		
ไม่เกิน 20 ปี	8	4.15
21 - 30 ปี	96	49.74
31 - 40 ปี	35	18.13
มากกว่า 40 ปี	54	27.98
3. สถานภาพ		
โสด	105	54.40
สมรส	85	44.04
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	3	1.55
4. ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา(ปวช.)และต่ำกว่า	71	36.79
อนุปริญญา(ปวช.)		
อนุปริญญา/ปวส.	17	8.81
ปริญญาตรี	93	48.19
ปริญญาโท ขึ้นไป	12	6.22
5. อายุงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	35	18.13
1 - 5 ปี	72	37.31
6 - 10 ปี	48	24.87
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	38	19.69

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n = 193)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
6. รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	33	17.10
10,001 - 20,000 บาท	112	58.03
20,001 - 30,000 บาท	27	13.99
สูงกว่า 30,001 บาท ขึ้นไป	21	10.88
6. ฝ่ายที่สังกัด		
สำนักผู้อำนวยการ	18	9.33
ฝ่ายการแพทย์	51	26.42
ฝ่ายการพยาบาล	75	38.86
ฝ่ายอำนวยการกลาง	23	11.92
ฝ่ายบริการ	26	13.47
6. ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	166	86.01
ระดับบริหาร	27	13.99
รวม	193	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี จำนวน 193 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 80.83 เพศชาย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 19.17

อายุ ส่วนใหญ่อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 49.74 รองลงมา อายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27.98 อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 18.13 และอายุไม่เกิน 20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.15 ตามลำดับ

สถานภาพ ส่วนใหญ่ สถานภาพโสด จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 รองลงมา สถานภาพสมรส จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 44.04 และสถานภาพ หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.55 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ ระดับปริญญาตรี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 48.19 รองลงมา ระดับอนุปริญญา (ปวช.) และต่ำกว่าอนุปริญญา(ปวช.) จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 36.79 อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.81 และปริญญาโท ขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.22 ตามลำดับ

อายุงาน ส่วนใหญ่ อายุงาน 1 - 5 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 37.31 รองลงมา อายุงาน 6 - 10 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24.87 อายุงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19.69 และ อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 18.13 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่ รายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 58.03 รองลงมา รายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10 รายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.99 และรายได้ต่อเดือน สูงกว่า 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.88 ตามลำดับ

ฝ่ายที่สังกัด ส่วนใหญ่ สังกัดฝ่ายการพยาบาล จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 38.86 รองลงมา ฝ่ายการแพทย์ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 26.42 ฝ่ายบริการ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.47 ฝ่ายอำนวยการกลางจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.92 และสังกัดสำนักผู้อำนวยการ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.33 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 86.01 และระดับบริหาร จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.99 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านผลตอบแทน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	2.90	1.33	ปานกลาง
ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	2.98	1.26	ปานกลาง
ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	3.03	1.31	ปานกลาง
ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่ง	3.15	1.19	ปานกลาง
รวม	3.02	1.13	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.02$, S.D.=1.13)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่ง ($\bar{x}=3.15$, S.D.=1.19) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x}=3.03$, S.D.=1.31) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{x}=2.98$, S.D.=1.26) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ($\bar{x}=2.90$, S.D.=1.33) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
องค์กรของท่านมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน	3.48	0.98	มาก
องค์กรของท่านมีการจัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปีแก่บุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	3.85	0.66	มาก
การปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านไม่เสี่ยงอันตราย	3.66	0.80	มาก
อุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ	3.40	0.97	ปานกลาง
รวม	3.60	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นเป็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.60$, S.D.=0.58)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ อุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ($\bar{x}=3.40$, S.D.=0.97) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี ด้านความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก คือองค์กรของท่านมีการจัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปีแก่บุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ($\bar{x}=3.85$, S.D.=0.66) การปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านไม่เสี่ยงอันตราย ($\bar{x}=3.66$, S.D.=0.80) องค์กรของท่านมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน ($\bar{x}=3.48$, S.D.=0.98) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลกรูเวชปทุมธานี ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
องค์กรของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เช่นมีการฝึกอบรม	3.38	0.97	ปานกลาง
ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานในงานของท่านอย่างเหมาะสม	3.40	0.94	ปานกลาง
องค์กรของท่านสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.39	0.92	ปานกลาง
องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความใฝ่รู้สามารถลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.60	0.97	มาก
รวม	3.44	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลกรูเวชปทุมธานีด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.44$, S.D.=0.64)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลกรูเวชปทุมธานีด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีระดับปานกลาง คือ ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานในงานของท่านอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.40$, S.D.=0.94) รองลงมา องค์กรของท่านสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.39$, S.D.=0.92) องค์กรของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่นมีการฝึกอบรม ($\bar{x}=3.38$, S.D.=0.97) ตามลำดับ และข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความใฝ่รู้สามารถลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{x}=3.60$, S.D.=0.97)

GRAD VRU

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็น
ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.62	1.04	มาก
องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	3.64	1.07	มาก
ท่านพอใจในระบบการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรของท่าน	3.78	0.95	มาก
ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกโยกย้ายให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น	3.58	1.01	มาก
รวม	3.65	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรใน
โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{x}=3.65$, S.D.=0.68)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรใน
โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจาก
มากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพอใจในระบบการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรของท่าน ($\bar{x}=3.78$, S.D.=0.95)
รองลงมา คือ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.64$,
S.D.=1.04) องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{x}=3.62$, S.D.=1.04)
และท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกโยกย้ายให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น ($\bar{x}=3.58$, S.D.=1.01) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิต ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากร
ในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านสังคมสัมพันธ์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อกัน	3.85	1.02	มาก
ท่านได้รับความช่วยเหลือและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	4.00	1.08	มาก
ท่านรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในหน่วยงานของท่านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	3.62	1.07	มาก
บุคลากรในองค์กรยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานคุณภาพ	3.75	0.97	มาก
รวม	3.80	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านสังคมสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, S.D.=0.80)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านสังคมสัมพันธ์ มีระดับความคิดเห็น มากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ท่านได้รับความช่วยเหลือและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.00$, S.D.=1.08) รองลงมา คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อกัน ($\bar{x} = 3.85$, S.D.=1.02) บุคลากรในองค์กรยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานคุณภาพ ($\bar{x} = 3.75$, S.D.=0.97) และท่านรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในหน่วยงานของท่านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ($\bar{x} = 3.62$, S.D.=1.07) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็น
ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านการบริหารงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบริหารงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นปัญหาและการดำเนินงานของท่าน	3.77	0.94	มาก
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	3.64	0.99	มาก
ท่านได้รับความเสมอภาคและยุติธรรมการประเมินผลงาน	3.67	0.90	มาก
ระบบการลงโทษพนักงานเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.62	0.86	มาก
รวม	3.68	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรใน
โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.68$, S.D.=0.77)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากร
ในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านการบริหารงานมีระดับมาก ทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้
ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นปัญหาและการดำเนินงานของท่าน ($\bar{x}=3.77$, S.D.=0.94) รองลงมา
คือ ท่านได้รับความเสมอภาคและยุติธรรมการประเมินผลงาน ($\bar{x}=3.67$, S.D.=0.69) ผู้บังคับบัญชา
ของท่านมีความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.64$, S.D.=0.99) และระบบการลงโทษพนักงานเป็นไป
อย่างยุติธรรม ($\bar{x}=3.62$, S.D.=0.86) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็น
ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านภาวะอิสระจากงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.84	0.78	มาก
การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของตนเองและครอบครัว	3.73	0.91	มาก
ท่านไม่ถูกรบกวนด้วยเรื่องงานระหว่างการพักผ่อน	3.46	0.99	มาก
ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.83	0.89	มาก
รวม	3.71	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านภาวะอิสระจากงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.71$, S.D.=0.63)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านภาวะอิสระจากงาน มีระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x}=3.84$, S.D.=0.78) รองลงมา คือ ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x}=3.83$, S.D.=0.89) การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของตนเองและครอบครัว ($\bar{x}=3.73$, S.D.=0.91) และท่านไม่ถูกรบกวนด้วยเรื่องงานระหว่างการพักผ่อน ($\bar{x}=3.46$, S.D.=0.99) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านความภูมิใจในองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงที่ดีมาก	3.56	0.86	มาก
ท่านภูมิใจในการปฏิบัติงานกับองค์กรของท่าน	3.82	0.82	มาก
ท่านมีความรู้สึกไม่พอใจหากมีบุคคลใดมีมุมมองไม่ดีต่อองค์กร	3.50	0.90	มาก
องค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม	3.62	0.91	มาก
รวม	3.63	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านความภูมิใจในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.63$, S.D.=0.66)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านความภูมิใจในองค์กร มีระดับความคิดเห็น มากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านภูมิใจในการปฏิบัติงานกับองค์กรของท่าน ($\bar{x}=3.82$, S.D.=0.82) รองลงมา คือ องค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม ($\bar{x}=3.62$, S.D.=0.91) องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงที่ดีมาก ($\bar{x}=3.56$, S.D.=0.86) และท่านมีความรู้สึกไม่พอใจหากมีบุคคลใดมีมุมมองไม่ดีต่อองค์กร ($\bar{x}=3.50$, S.D.=0.90) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็น
ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี โดยรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิด เห็น
ด้านผลตอบแทน	3.02	1.13	ปานกลาง
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	3.60	0.58	มาก
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.44	0.64	มาก
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.65	0.68	มาก
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.80	0.80	มาก
ด้านการบริหารงาน	3.68	0.77	มาก
ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.71	0.63	มาก
ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.63	0.66	มาก
รวม	3.57	0.23	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากร
ในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$, S.D.=0.23)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากร
ในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง 1 ด้านคือ ด้านผลตอบแทน ($\bar{X}=3.02$,
S.D.=1.13) และมีระดับความคิดเห็นมาก เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{X}=3.80$,
S.D.=0.80) รองลงมา คือ ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X}=3.71$, S.D.=0.63) ด้านการบริหารงาน ($\bar{X}=3.68$,
S.D.=0.77) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=3.65$, S.D.=0.68) ด้านความภูมิใจในองค์กร
($\bar{X}=3.63$, S.D.=0.66) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X}=3.60$, S.D.=0.58) และด้านการพัฒนา
ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.44$, S.D.=0.64) ด้านตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านความรู้สึก

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ท่านมีความทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่	3.94	1.05	มาก
ท่านรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรอย่างเต็มที่	3.87	0.95	มาก
ท่านได้อุทิศตนให้กับองค์กร	3.89	0.90	มาก
ท่านรู้สึกว่าพร้อมให้ความร่วมมือต่อองค์กรโดยไม่มี เคลือบแคลงใจ	3.68	0.74	มาก
รวม	3.84	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านความรู้สึก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.84$, S.D.=0.73)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านความรู้สึก อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ ($\bar{x}=3.94$, S.D.=1.05) รองลงมา คือ ท่านได้อุทิศตนให้กับองค์กร ($\bar{x}=3.89$, S.D.=0.90) ท่านรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรอย่างเต็มที่ ($\bar{x}=3.87$, S.D.=0.95) และท่านรู้สึกว่าพร้อมให้ความร่วมมือต่อองค์กรโดยไม่มีเคลือบแคลงใจ ($\bar{x}=3.68$, S.D.=0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านความต่อเนื่อง

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
องค์กรให้ท่านได้สิ่งที่ท่านต้องการอย่างเพียงพอ	3.53	0.68	มาก
องค์กรให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น	3.63	0.64	มาก
ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่	3.73	0.78	มาก
แม้ว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นไม่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน ท่านก็เต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นตามที่ได้รับมอบหมาย	3.84	0.88	มาก
รวม	3.68	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านความต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.68$, S.D.=0.60)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แม้ว่าจะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นไม่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน ท่านก็เต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x}=3.84$, S.D.=0.88) รองลงมา คือ ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ ($\bar{x}=3.73$, S.D.=0.78) องค์กรให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น ($\bar{x}=3.63$, S.D.=0.64) และองค์กรให้ท่านได้สิ่งที่ท่านต้องการอย่างเพียงพอ ($\bar{x}=3.53$, S.D.=0.68) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านบรรทัดฐานสังคม

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐานสังคม	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ท่านเชื่อมั่นว่านโยบาย วัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กรสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้	3.79	0.96	มาก
ท่านเห็นด้วยกับระบบการปฏิบัติงานขององค์กรซึ่งมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของท่าน	3.51	0.92	มาก
ท่านจะไม่ออกจากองค์กรในตอนนี้เนื่องจากมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้อยู่	3.58	1.03	มาก
ท่านมีความรู้สึกที่ต้องทำงานให้กับองค์กรนี้ต่อไปเพื่อตอบแทนบุญคุณ	3.44	0.94	มาก
รวม	3.58	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านบรรทัดฐานสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.58$, S.D.=0.82)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านบรรทัดฐานสังคม อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเชื่อมั่นว่านโยบาย วัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กร สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ($\bar{x}=3.79$, S.D.=0.96) รองลงมา คือ ท่านจะไม่ออกจากองค์กรในตอนนี้เนื่องจากมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้อยู่ ($\bar{x}=3.58$, S.D.=1.03) ท่านเห็นด้วยกับระบบการปฏิบัติงานขององค์กรซึ่งมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{x}=3.51$, S.D.=0.92) และท่านมีความรู้สึกที่ต้องทำงานให้กับองค์กรนี้ต่อไปเพื่อตอบแทนบุญคุณ ($\bar{x}=3.44$, S.D.=0.94) ตามลำดับ

GRAD VRU

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็น
ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี โดยรวม

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	\bar{x}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
ด้านความรู้สึกรู้สึก	3.84	0.73	มาก
ด้านความต่อเนื่อง	3.68	0.60	มาก
ด้านบรรทัดฐานสังคม	3.58	0.82	มาก
รวม	3.70	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรใน
โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.70$, S.D.=0.50)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรใน
โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้าน
ความรู้สึกรู้สึก ($\bar{x}=3.84$, S.D.=0.73) รองลงมา คือ ด้านความต่อเนื่อง ($\bar{x}=3.68$, S.D.=0.60) และด้าน
บรรทัดฐานสังคม ($\bar{x}=3.58$, S.D.=0.82) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบการให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านความรู้สึกรัก	3.86	0.70	3.84	0.74	0.14	0.89
ด้านความต่อเนื่อง	3.54	0.46	3.71	0.63	-1.59	0.11
ด้านบรรทัดฐานสังคม	3.62	0.69	3.57	0.85	0.34	0.73
รวม	3.67	0.48	3.71	0.51	-0.38	0.71

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี จำแนกตามเพศ โดยรวม บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี จำแนกตามอายุ

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความรู้สึก	4.00	3.00	189.00	0.01*
ด้านความต่อเนื่อง	2.35	3.00	189.00	0.07
ด้านบรรทัดฐานสังคม	0.77	3.00	189.00	0.51
รวม	3.05	3.00	189.00	0.03*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ที่มีอายุแตกต่างกันให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ที่มีอายุแตกต่างกันให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันในด้านความรู้สึก จึงทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี Welch ถ้าผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แสดงในตารางที่ 4.17 และพบว่าด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานสังคม ไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบสถิติ F-test ในตาราง ANOVA แสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบระดับผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี
จำแนกตาม อายุ โดยการทดสอบวิธี Welch

	Statistica	df1	df2	Sig.
ด้านความรู้สึก	5.64	3.00	38.90	0.00*
รวม	3.93	3.00	29.57	0.02*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.17 พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ที่มีอายุแตกต่างกันให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน จึงต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช
ปทุมธานี ด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุ ด้วยวิธี Dunnett's T3

	ค่าเฉลี่ย	ด้านความรู้สึกกับอายุ			
		ไม่เกิน 20 ปี	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
		4.28	3.75	3.77	3.84
ไม่เกิน 20 ปี	4.28				
21 - 30 ปี	3.75	-0.53*			
31 - 40 ปี	3.77	-0.02*	-0.02		
มากกว่า 40 ปี	3.84	-0.30	-0.23	-0.21	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พบว่าอายุ มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี มากที่สุด คือ อายุ ไม่เกิน 20 ปี รองลงมา คือ มากกว่า 40 ปี 31 - 40 ปี และ 21 - 30 ปี ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างอายุ พบว่า มีความแตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุ ไม่เกิน 20 ปี ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 21 - 30 ปี และ บุคลากรที่มีอายุ ไม่เกิน 20 ปี ให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 31 - 40 ปี

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี
จำแนกตามอายุ

ความผูกพันใน องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	4.12	3	1.37	3.97	0.01*
	ภายในกลุ่ม	65.40	189	0.35		
	รวม	69.53	192			
ด้านบรรทัดฐาน สังคม	ระหว่างกลุ่ม	7.74	3	2.58	4.01	0.01*
	ภายในกลุ่ม	121.76	189	0.64		
	รวม	129.51	192			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.77	3	0.26	5.41	0.00*
	ภายในกลุ่ม	8.93	189	0.05		
	รวม	9.70	192			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี จำแนกตามอายุ โดยรวมพบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน ให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานสังคม แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe แสดงในตาราง 4.20 และตาราง 4.21

GRAD VRU

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามอายุ

	ค่าเฉลี่ย	ด้านความต่อเนื่องกับอายุ			
		ไม่เกิน 20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	มากกว่า 40 ปี
		3.72	3.82	3.46	3.58
ไม่เกิน 20 ปี	3.72				
21-30 ปี	3.82	-0.10			
31-40 ปี	3.46	-0.26	-0.36*		
มากกว่า 40 ปี	3.58	-0.14	-0.24	-0.12	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่าการเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านความต่อเนื่องมีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe พบความแตกต่าง 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีอายุ 21 - 30 ปี จะให้ระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 31 - 40 ปี

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี ด้านบรรทัดฐานสังคม จำแนกตามอายุ

	ค่าเฉลี่ย	ด้านบรรทัดฐานสังคมกับอายุ			
		ไม่เกิน 20 ปี	21-30 ปี	31-40 ปี	มากกว่า 40 ปี
		3.25	3.59	3.26	3.82
ไม่เกิน 20 ปี	3.25				
21-30 ปี	3.59	-0.34			
31-40 ปี	3.26	-0.01	-0.33		
มากกว่า 40 ปี	3.82	-0.57	-0.24	-0.57*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่าการเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านบรรทัดฐานสังคม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe พบความแตกต่าง 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 40 ปี จะให้ระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 31 - 40 ปี

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช
ปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพ

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความรู้สึกรัก	2.66	2.00	190.00	0.07
ด้านความต่อเนื่อง	7.58	2.00	190.00	0.00*
ด้านบรรทัดฐานสังคม	0.52	2.00	190.00	0.59
รวม	1.47	2.00	190.00	0.23

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ให้ระดับความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีที่มีสถานภาพแตกต่างกันให้ระดับความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันในด้านความต่อเนื่อง จึงทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี Welch ถ้าผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แสดงในตารางที่ 4.23 และพบว่า ด้านความรู้สึกรักและด้านบรรทัดฐานสังคม ไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบสถิติ F - test ในตาราง ANOVA แสดงในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ทุมธานี จำแนกตามสถานภาพ โดยการทดสอบวิธี Welch

	Statistica	df1	df2	Sig.
ด้านความต่อเนื่อง	1.99	2	5.89	0.22

จากตาราง 4.23 พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชทุมธานี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องทำการทดสอบในขั้นตอนต่อไป

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชทุมธานี จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความรู้สึกรัก	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.03	0.97
	ภายในกลุ่ม	102.16	190	0.54		
	รวม	102.20	192			
ด้านบรรทัดฐาน สังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.52	2	0.26	0.38	0.68
	ภายในกลุ่ม	128.99	190	0.68		
	รวม	129.51	192			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.46	2	0.23	4.76	0.01*
	ภายในกลุ่ม	9.24	190	0.05		
	รวม	9.70	192			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชทุมธานี จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน ให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรักและด้านบรรทัดฐานสังคม ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องทำการทดสอบในขั้นตอนต่อไป

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช
ปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความรู้สึกรัก	1.36	3.00	189.00	0.25
ด้านความต่อเนื่อง	2.22	3.00	189.00	0.09
ด้านบรรทัดฐานสังคม	3.06	3.00	189.00	0.03*
รวม	2.07	3.00	189.00	0.11

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันให้ระดับความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันให้ระดับความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันในด้านบรรทัดฐานสังคม จึงทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี Welch ถ้าผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แสดงในตารางที่ 4.26 และพบว่า ด้านความรู้สึกรักและด้านความต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบสถิติ F - test ในตาราง ANOVA แสดงในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี
จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยการทดสอบวิธี Welch

	Statistica	df1	df2	Sig.
ด้านบรรทัดฐานสังคม	3.64	3	41.88	0.02*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ด้านบรรทัดฐานสังคม จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แสดงในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช
ปทุมธานี บรรทัดฐานสังคม จำแนกตามระดับการศึกษา

	ค่าเฉลี่ย	ด้านความรู้สึกกับระดับการศึกษา			
		อนุปริญญา (ปวช.) และต่ำกว่า อนุปริญญา (ปวช.)	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท ขึ้นไป
		3.57	3.76	3.50	3.96
อนุปริญญา(ปวช.) และต่ำกว่า อนุปริญญา(ปวช.)	3.57				
อนุปริญญา/ปวส.	3.76	-0.19			
ปริญญาตรี	3.50	-0.07	-0.26		
ปริญญาโท ขึ้นไป	3.96	-0.38	-0.19	-0.46*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่าระดับการศึกษา มีระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี มากที่สุด คือ ระดับการศึกษา ปริญญาโท ขึ้นไป รองลงมา คือ อนุปริญญา/ปวส. อนุปริญญา(ปวช.) และต่ำกว่าอนุปริญญา (ปวช.) และปริญญาตรี ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างระดับการศึกษา พบความแตกต่าง 1 คู่ คือ บุคลากรที่ศึกษาระดับปริญญาโท ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี มากกว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อ องค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	6.44	3.00	2.15	4.24	0.01*
	ภายในกลุ่ม	95.75	189.00	0.51		
	รวม	102.20	192.00			
ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2.60	3.00	0.87	2.44	0.07
	ภายในกลุ่ม	66.93	189.00	0.35		
	รวม	69.53	192.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.04	3.00	0.01	0.23	0.88
	ภายในกลุ่ม	9.66	189.00	0.05		
	รวม	9.70	192.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ให้ระดับความผูกพันในองค์กร ด้านความต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องการทดสอบในขั้นตอนต่อไป และด้านความรู้สึกแตกต่างกัน มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงต้องการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe แสดงในตาราง 4.29

ตารางที่ 4.29 การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี ด้านความรู้สึก จำแนกตามระดับการศึกษา

	ค่าเฉลี่ย	ด้านความรู้สึกกับระดับการศึกษา			
		อนุปริญญา (ปวช.) และต่ำกว่า	อนุปริญญา (ปวช.)	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรี
		3.91	3.28	3.87	4.08
อนุปริญญา (ปวช.) และต่ำกว่า อนุปริญญา (ปวช.)	3.91				
อนุปริญญา/ปวส.	3.28	-0.63*			
ปริญญาตรี	3.87	-0.04	-0.59*		
ปริญญาโท ขึ้นไป	4.08	-0.17	-0.80*	-0.22	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่าระดับการศึกษา มีระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี มากที่สุดคือระดับการศึกษา ปริญญาโท ขึ้นไป รองลงมา คือ อนุปริญญา (ปวช.) และต่ำกว่าอนุปริญญา (ปวช.) ปริญญาตรี และอนุปริญญา/ปวส. ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกัน 3 คู่ คือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา (ปวช.) และต่ำกว่าอนุปริญญา (ปวช.) ให้ระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี ให้ระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ขึ้นไป จะให้ระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.

ตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี จำแนกตามอายุงาน

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความรู้สึกรัก	8.04	3.00	189	0.00*
ด้านความต่อเนื่อง	5.12	3.00	189	0.00*
ด้านบรรทัดฐานสังคม	1.72	3.00	189	0.17
รวม	2.36	3.00	189	0.07

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ที่มีอายุงานแตกต่างกัน ให้ระดับความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ที่มีอายุงานแตกต่างกันให้ระดับความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กร แตกต่างกันในด้านบรรทัดฐานสังคม และด้านความต่อเนื่อง จึงทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี Welch ถ้าผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แสดงในตารางที่ 4.31 และพบว่า ด้านบรรทัดฐานสังคม ไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบสถิติ F-test ในตาราง ANOVA แสดงในตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี
จำแนกตามอายุงาน โดยการทดสอบวิธี Welch

	Statistica	df1	df2	Sig.
ด้านความรู้สึก	3.94	3.00	95.67	0.01*
ด้านความต่อเนื่อง	3.49	3.00	98.19	0.02*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ที่มีแตกต่างกันให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ด้านความรู้สึกและด้านความต่อเนื่อง จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แสดงในตารางที่ 4.32 และ 4.33

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านความรู้สึก จำแนกตามอายุงาน

	ค่าเฉลี่ย	ด้านความรู้สึกกับอายุงาน			
		ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
		4.14	3.67	3.86	3.88
ต่ำกว่า 1 ปี	4.14				
1 - 5 ปี	3.67	-0.47*			
6 - 10 ปี	3.86	-0.27	-0.19		
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.88	-0.26	-0.20	-0.01	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า พบว่าอายุงาน มีระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี มากที่สุดคือระดับอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี รองลงมาคือ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป 6 - 10 ปี และ 1 - 5 ปี ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างอายุงาน พบว่าแตกต่างกัน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี ให้ระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี

ตารางที่ 4.33 การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี ด้านความต่อเนื่อง จำแนกตามอายุงาน

	ค่าเฉลี่ย	ด้านความต่อเนื่องกับอายุงาน			
		ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		4.14	3.67	3.86	3.88
ต่ำกว่า 1 ปี	3.71				
1 - 5 ปี	3.83	-0.12			
6 - 10 ปี	3.43	-0.27	-0.40*		
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	3.69	-0.02	-0.14	-0.26	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 พบว่า อายุงาน มีระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี มากที่สุด คือ ระดับอายุงาน 1 - 5 ปี รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี มากกว่า 10 ปีขึ้นไป และ 6-10 ปี ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรระหว่างอายุงาน พบว่าแตกต่างกัน 1 คู่ คือ บุคลากรที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี ให้ระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันในองค์กรมากกว่า บุคลากรที่มีอายุงาน 1 - 5 ปี

GRAD VRU

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี
จำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านบรรทัดฐานสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.05	3.00	0.02	0.03	0.99
	ภายในกลุ่ม	129.45	189.00	0.68		
	รวม	129.51	192.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.55	3.00	0.18	3.81	0.01*
	ภายในกลุ่ม	9.15	189.00	0.05		
	รวม	9.70	192.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี จำแนกตามอายุงาน โดยรวมพบว่า บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องทำการทดสอบในขั้นตอนต่อไป

ตารางที่ 4.35 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความรู้สึกรัก	0.60	3	189	0.61
ด้านความต่อเนื่อง	2.34	3	189	0.08
ด้านบรรทัดฐานสังคม	1.16	3	189	0.33
รวม	0.18	3	189	0.91

จากตารางที่ 4.35 พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันให้ระดับความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว บุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันให้ระดับความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบสถิติ F - test ในตาราง ANOVA แสดงในตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันในองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความรู้สึก	ระหว่างกลุ่ม	0.32	3.00	0.11	0.20	0.90
	ภายในกลุ่ม	101.87	189.00	0.54		
	รวม	102.20	192.00			
ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	0.82	3.00	0.27	0.75	0.52
	ภายในกลุ่ม	68.71	189.00	0.36		
	รวม	69.53	192.00			
ด้านบรรทัดฐานสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.08	3.00	0.36	0.53	0.66
	ภายในกลุ่ม	128.43	189.00	0.68		
	รวม	129.51	192.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.08	3.00	0.03	0.53	0.66
	ภายในกลุ่ม	9.62	189.00	0.05		
	รวม	9.70	192.00			

จากตารางที่ 4.36 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมพบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องทำการทดสอบในขั้นตอนต่อไป

ตารางที่ 4.37 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
ด้านความรู้สึกรัก	3.12	4.00	188.00	0.02*
ด้านความต่อเนื่อง	1.77	4.00	188.00	0.14
ด้านบรรทัดฐานสังคม	6.86	4.00	188.00	0.00*
รวม	1.06	4.00	188.00	0.38

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีที่มีฝ่ายที่สังกัดแตกต่างกัน ให้ระดับความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว บุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีที่มีตามฝ่ายที่สังกัดแตกต่างกัน ให้ระดับความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน แตกต่างกัน ด้านความรู้สึกรักและด้านบรรทัดฐานสังคม จึงทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธี Welch ถ้าผลทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะต้องนำไปทดสอบด้วยวิธีเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ แสดงในตารางที่ 4.38 และพบว่า ด้านความต่อเนื่อง ไม่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบสถิติ F - test ในตาราง ANOVA แสดงในตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.38 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด โดยการทดสอบวิธี Welch

	Statistica	df1	df2	Sig.
ด้านความรู้สึกรัก	1.36	4.00	66.85	0.26
ด้านบรรทัดฐานสังคม	1.18	4.00	58.24	0.33

จากตารางที่ 4.38 พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ที่มีฝ่ายที่สังกัดแตกต่างกัน ให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ต้องทำการทดสอบในขั้นตอนต่อไป

ตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี จำแนกตามฝ่ายที่สังกัด

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	9.59	4.00	2.40	7.52	0.00*
	ภายในกลุ่ม	59.94	188.00	0.32		
	รวม	69.53	192.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.47	4.00	0.12	2.39	0.05*
	ภายในกลุ่ม	9.23	188.00	0.05		
	รวม	9.70	192.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี จำแนกตามฝ่ายที่สังกัดโดยรวมพบว่า บุคลากรที่มีฝ่ายที่สังกัดแตกต่างกันให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีฝ่ายที่สังกัดแตกต่างกัน ให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง แตกต่างกัน มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe แสดงในตาราง 4.40

ตารางที่ 4.40 การเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี ด้านความต่อเนื่องกับฝ่ายที่สังกัด

	ค่าเฉลี่ย	ด้านความต่อเนื่องกับฝ่ายที่สังกัด				
		สำนัก ผู้อำนวยการ	ฝ่าย การแพทย์	ฝ่ายการ พยาบาล	ฝ่าย อำนาจการ กลาง	ฝ่าย บริการ
		3.22	3.84	3.82	3.32	3.63
สำนักผู้อำนวยการ	3.22					
ฝ่ายการแพทย์	3.84	-0.62*				
ฝ่ายการพยาบาล	3.82	-0.59*	-0.02			
ฝ่ายอำนาจการ กลาง	3.32	-0.09	-0.52*	-0.50*		
ฝ่ายบริการ	3.63	-0.40	-0.21	-0.19	-0.31	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่าฝ่ายที่สังกัด มีระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี มากที่สุด คือ ฝ่ายการแพทย์ รองลงมา คือ ฝ่ายการพยาบาล ฝ่ายบริการ ฝ่ายอำนาจการกลาง และฝ่ายผู้อำนวยการ ตามลำดับ

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระดับค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างฝ่ายที่สังกัด พบว่า แตกต่างกัน 4 คู่ คือ บุคลากรที่สังกัดฝ่ายการแพทย์ ให้ระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า บุคลากรที่สังกัดฝ่ายสำนักผู้อำนวยการ บุคลากรที่สังกัดฝ่ายการพยาบาล ให้ระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า บุคลากรที่สังกัดฝ่ายสำนักผู้อำนวยการ บุคลากรที่สังกัดฝ่ายการพยาบาล ให้ระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า บุคคลที่สังกัดฝ่ายอำนาจการกลาง และบุคลากรที่สังกัดฝ่ายการพยาบาล ให้ระดับค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาล มากกว่า บุคลากรที่สังกัดฝ่ายอำนาจการกลาง

ตารางที่ 4.41 แสดงการเปรียบเทียบการให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี จำแนกตามตำแหน่ง

ความผูกพันใน องค์กร	ระดับปฏิบัติการ		ระดับบริหาร		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านความรู้สึก	3.83	0.72	3.90	0.79	-0.39	0.70
ด้านความต่อเนื่อง	3.67	0.59	3.75	0.65	-0.60	0.56
ด้านบรรทัดฐานสังคม	3.56	0.83	3.70	0.76	-0.90	0.38
รวม	3.60	0.22	3.60	0.27	0.19	0.85

จากตารางที่ 4.41 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และจะเห็นได้ว่าโดยรวม ระดับปฏิบัติการ และระดับบริหารจะให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรเท่ากัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานสังคม ไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์สมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี

ผู้วิจัยใช้สถิติโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี

ตารางที่ 4.42 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	P-Value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านผลตอบแทน	-0.256**	0.000	ต่ำ
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	0.207**	0.004	ต่ำ
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	0.236**	0.001	ค่อนข้างต่ำ
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.179*	0.013	ต่ำ
ด้านสังคมสัมพันธ์	0.307**	0.000	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการบริหารงาน	-0.327**	0.000	ต่ำ
ด้านภาวะอิสระจากงาน	-0.194**	0.007	ต่ำ
ด้านความภูมิใจในองค์กร	0.105	0.145	ต่ำ

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ($r=-0.256$) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($r=0.207$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($r=0.236$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($r=0.307$) ด้านการบริหารงาน ($r=-0.327$) และด้านภาวะอิสระจากงาน ($r=-0.194$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($r=0.179$) สำหรับด้านที่สัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญ คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร ($r=0.105$)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า คุณภาพชีวิตตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

ตารางที่ 4.43 แสดงสรุปการทดสอบสมมติฐานโดยรวม
สมมติฐานที่ 1 บุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

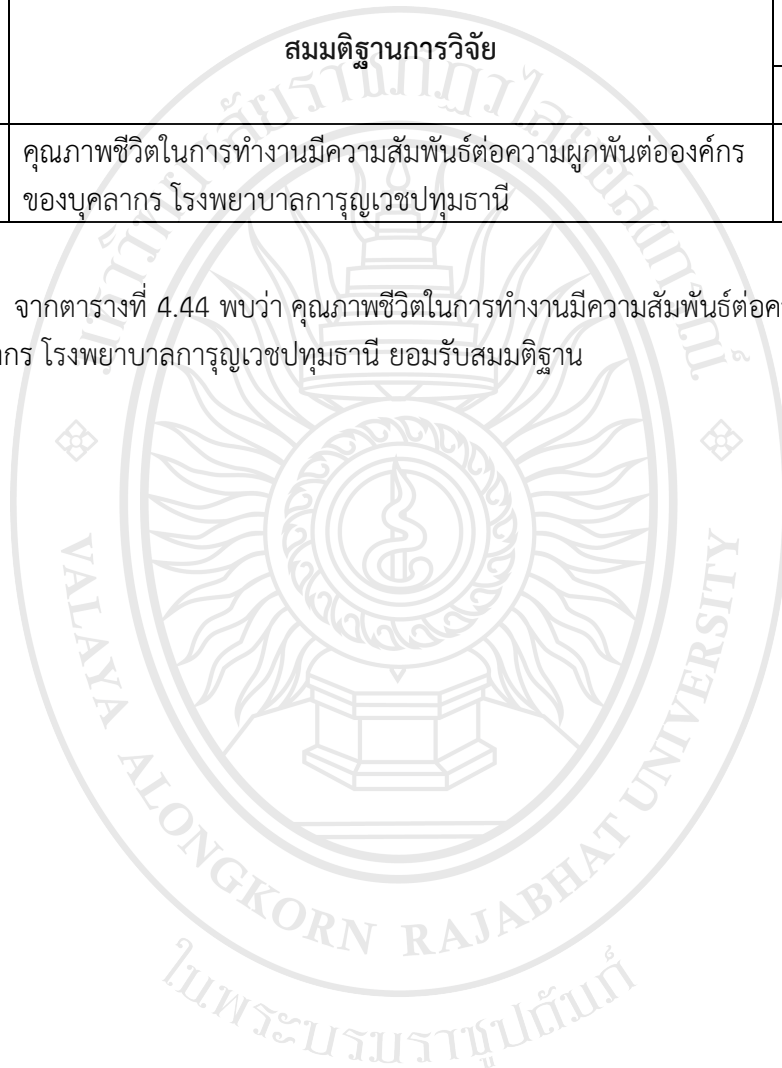
ลำดับ	สมมติฐานการวิจัย	สมมติฐานการวิจัย	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
1	บุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีที่มีเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน		✓
2	บุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีที่มีอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	✓	
3	บุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	✓	
4	บุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	✓	
5	บุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	✓	
6	บุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีที่มีระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน		✓
7	บุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีที่มีฝ่ายที่สังกัดที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	✓	
8	บุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน		✓

จากตารางที่ 4.43 พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ฝ่ายที่สังกัด แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน และบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีที่มีเพศ ระดับเงินเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.44 แสดงสรุปการทดสอบสมมติฐานโดยรวม
สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล
การุญเวชปทุมธานี

ลำดับ	สมมติฐานการวิจัย	สมมติฐานการวิจัย	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
1	คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี	✓	

จากตารางที่ 4.44 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ยอมรับสมมติฐาน



GRAD VRU

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีสามารถสรุปผลได้ ดังต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21 - 30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ คือ ระดับปริญญาตรีมีอายุงาน 1 - 5 ปีส่วนใหญ่มียรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท สังกัดฝ่ายการพยาบาล และส่วนใหญ่มียตำแหน่งระดับปฏิบัติการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.57$, $S.D.=0.23$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทน ($\bar{x}=3.02$, $S.D.=1.13$) และมีระดับความคิดเห็นมาก เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\bar{x}=3.80$, $S.D.=0.80$) รองลงมา คือ ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{x}=3.71$, $S.D.=0.63$) ด้านการบริหารงาน ($\bar{x}=3.68$, $S.D.=0.77$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{x}=3.65$, $S.D.=0.68$) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{x}=3.63$, $S.D.=0.66$) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{x}=3.60$, $S.D.=0.58$) และด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.44$, $S.D.=0.64$) ตามลำดับ

ด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่ง ($\bar{x}=3.15$, $S.D.=1.19$) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ($\bar{x}=3.03$, $S.D.=1.31$) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{x}=2.98$, $S.D.=1.26$) ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ($\bar{x}=2.90$, $S.D.=1.33$) ตามลำดับ

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ อุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ ไม่ส่งผลต่อสุขภาพ ($\bar{x}=3.40$, $S.D.=0.97$) และระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ด้านความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก คือ องค์กรของท่านมีกาจัดโครงการตรวจสุขภาพประจำปีแก่บุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ($\bar{x}=3.85$, $S.D.=0.66$) การปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านไม่เสี่ยงอันตราย ($\bar{x}=3.66$, $S.D.=0.80$) องค์กรของท่านมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน ($\bar{x}=3.48$, $S.D.=0.98$) ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีระดับปานกลาง คือ ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานในงานของท่านอย่างเหมาะสม ($\bar{x}=3.40$, $S.D.=0.94$) รองลงมา องค์กรของท่านสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.39$, $S.D.=0.92$) องค์กรของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น มีการฝึกอบรม ($\bar{x}=3.38$, $S.D.=0.97$) ตามลำดับ และข้อที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความใฝ่รู้สามารถลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{x}=3.60$, $S.D.=0.97$)

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านพอใจในระบบการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรของท่าน ($\bar{x}=3.78$, $S.D.=0.95$) รองลงมา คือ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.64$, $S.D.=1.04$) องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{x}=3.62$, $S.D.=1.04$) และท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกโยกย้ายให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น ($\bar{x}=3.58$, $S.D.=1.01$) ตามลำดับ

ด้านสังคมสัมพันธ์ มีระดับความคิดเห็น มากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับความช่วยเหลือและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=4.00$, $S.D.=1.08$) รองลงมา คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อกัน ($\bar{x}=3.85$, $S.D.=1.02$) บุคลากรในองค์กรยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานคุณภาพ ($\bar{x}=3.75$, $S.D.=0.97$) และท่านรู้สึกว่าเป็นหน่วยงานของท่านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ($\bar{x}=3.62$, $S.D.=1.07$) ตามลำดับ

ด้านการบริหารงานมีระดับมาก ทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นปัญหาและการดำเนินงานของท่าน ($\bar{x}=3.77$, $S.D.=0.94$) รองลงมา คือ ท่านได้รับความเสมอภาคและยุติธรรมการประเมินผลงาน ($\bar{x}=3.67$, $S.D.=0.69$) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.64$, $S.D.=0.99$) และระบบการลงโทษพนักงานเป็นไปอย่างยุติธรรม ($\bar{x}=3.62$, $S.D.=0.86$) ตามลำดับ

ด้านภาวะอิสระจากงาน มีระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x}=3.84$, $S.D.=0.78$) รองลงมา คือ ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x}=3.83$, $S.D.=0.89$) การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของตนเองและครอบครัว ($\bar{x}=3.73$, $S.D.=0.91$) และท่านไม่ถูกรบกวนด้วยเรื่องงานระหว่างการพักผ่อน ($\bar{x}=3.46$, $S.D.=0.99$) ตามลำดับ

ด้านความภูมิใจในองค์กร มีระดับความคิดเห็น มากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านภูมิใจในการปฏิบัติงานกับองค์กรของท่าน ($\bar{x}=3.82$, $S.D.=0.82$) รองลงมา คือ องค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม ($\bar{x}=3.62$, $S.D.=0.91$)

องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงที่ดีมาก ($\bar{x}=3.56$, S.D.=0.86) และท่านมีความรู้สึกไม่พอใจหากมีบุคคลใดมีมุมมองไม่ดีต่อองค์กร ($\bar{x}=3.50$, S.D.=0.90) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.70$, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรู้สึก ($\bar{x}=3.84$, S.D.=0.73) รองลงมา คือ ด้านความต่อเนื่อง ($\bar{x}=3.68$, S.D.=0.60) และด้านบรรทัดฐานสังคม ($\bar{x}=3.58$, S.D.=0.82) ตามลำดับ

ด้านความรู้สึก อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ ($\bar{x}=3.94$, S.D.=1.05) รองลงมา คือ ท่านได้อุทิศตนให้กับองค์กร ($\bar{x}=3.89$, S.D.=0.90) ท่านรักชมผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรอย่างเต็มที่ ($\bar{x}=3.87$, S.D.=0.95) และท่านรู้สึกว่าการร่วมให้ความร่วมมือต่อองค์กรโดยไม่มีความเคลือบแคลงใจ ($\bar{x}=3.68$, S.D.=0.74) ตามลำดับ

ด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แม้ว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นไม่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านท่านก็เต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x}=3.84$, S.D.=0.88) รองลงมา คือ ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปแม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ ($\bar{x}=3.73$, S.D.=0.78) องค์กรให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น ($\bar{x}=3.63$, S.D.=0.64) และองค์กรให้ท่านได้สิ่งที่ท่านต้องการอย่างเพียงพอ ($\bar{x}=3.53$, S.D.=0.68) ตามลำดับ

ด้านบรรทัดฐานสังคม อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเชื่อมั่นว่านโยบายวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กร สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ($\bar{x}=3.79$, S.D.=0.96) รองลงมา คือ ท่านจะไม่ออกจากองค์กรในตอนนี้เนื่องจากมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรนี้อยู่ ($\bar{x}=3.58$, S.D.=1.03) ท่านเห็นด้วยกับระบบการปฏิบัติงานขององค์กรซึ่งมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{x}=3.51$, S.D.=0.92) และท่านมีความรู้สึกที่ต้องทำงานให้กับองค์กรนี้ต่อไปเพื่อตอบแทนบุญคุณ ($\bar{x}=3.44$, S.D.=0.94) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ($r=-0.256$) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($r=0.207$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($r=0.236$) ด้านสังคมสัมพันธ์ ($r=0.307$) ด้านการบริหารงาน ($r=-0.327$) และด้านภาวะอิสระจากงาน ($r=-0.194$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($r=0.179$) สำหรับด้านที่สัมพันธ์กันอย่างไม่มีความสำคัญ คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร ($r=0.105$)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า คุณภาพชีวิตตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวช ปทุมธานี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

ผลวิเคราะห์สรุปการทดสอบสมมติฐานโดยรวม

1. บุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีที่มี อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ฝ่ายที่สังกัด แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน และบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีที่มีเพศ ระดับเงินเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ผู้วิจัยได้นำประเด็นข้อค้นพบมาอภิปราย ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุ 21 - 30 ปี สถานภาพโสดระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ คือ ระดับปริญญาตรีมีอายุงาน 1 - 5 ปีส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท สังกัดฝ่ายการพยาบาลและ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ บุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ฝ่ายที่สังกัด แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน และบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีที่มีเพศ ระดับเงินเดือน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชิต วรฺ์สุนธิ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข พบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการทำงาน ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภชาดา คงเกษม (2557) ศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41 - 50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 15 ปี มีรายได้ 10,000 - 20,000 บาทและเป็นข้าราชการ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญชววรรณ วิงวอน และปรียา ปันธิยะ (2553) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพเกาะคา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชายอายุ 25 - 30 ปี สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งครูอัตราจ้าง ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรน้อยกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากส่วนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากร ในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี มีระดับความคิดเห็นปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทน และมีระดับความคิดเห็นมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสังคมสัมพันธ์รองลงมา คือ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับและพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวรรณ บุญล้อม (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กอบกุล อินทโชติ (2554) ได้ศึกษาศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีราภัทร ชติยะหล้า (2555) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอมะนัง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอมะนัง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงและแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ต้องการให้หน่วยงานจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นและพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม รวมถึงการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพและความสามัคคีของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มธุรส เพิกขจร (2557) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบริหารงาน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรู้สึกรองลงมา คือ ด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานสังคมตามลำดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิษฐา ศรีทอง (2550) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาลโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรเทิง ศรีอาจ (2558) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเคโพลีเมอร์ จำกัด พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลัยทิพย์ จันทร์เทศ (2558) ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อัดัมแพค (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรู้สึกร่องลงมา คือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความต่อเนื่อง ตามลำดับ

5.3 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี สามารถสรุปข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ บุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานีให้ระดับความคิดเห็นและให้ความสำคัญมาเป็นอันดับแรก ดังนั้นผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญกับการสร้างทัศนคติที่ดีกับบุคลากรในหน่วยงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก อีกทั้งยังคอยให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรในองค์กรมีความเดือดร้อน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

5.3.2 ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ตามระดับความคิดเห็นของบุคลากรในโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรู้สึกร่องลงมา คือ ด้านความรูสึก ดังนั้น ผู้บริหารควรทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีหน้าที่สำคัญในการร่วมกันพัฒนาให้องค์กรประสบความสำเร็จ สร้างความเชื่อมั่นว่านโยบายและวัตถุประสงค์เป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรจะสามารถทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จได้ และสร้างความร่วมมือร่วมใจโดยไม่มี ความเคลือบแคลงใจ การที่บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะช่วยให้ความทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่เพื่อรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร อีกทั้งสร้างความผูกพันอันดีให้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อลดการหมุนเวียนเข้าออกของบุคลากร จะทำให้เกิดการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

5.4.1 เพื่อให้สามารถอธิบายในการทำวิจัยได้อย่างครอบคลุมภายใต้องค์กรเดียวกันในการทำวิจัยในครั้งต่อไป ควรทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันกันของแต่ละฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายการแพทย์ ฝ่ายการพยาบาล ฝ่ายอำนวยการกลางและฝ่ายบริหาร ทั้งนี้เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลไปแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ครอบคลุมมากขึ้น

5.4.2 ผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ในเชิงปริมาณ พบว่า มีระดับของการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีค่าที่แตกต่างกัน เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปมีประโยชน์มากขึ้น ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ



GRAD VRU



บรรณานุกรม

GRAD VRU

บรรณานุกรม

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). *อนุสารแรงงาน* 411(4), 18-19.
- กอบสุข อินทโชติ. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรม ยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กฤษฎา วัฒนนันท์. (2551). **ปัจจัยจูงในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอกะลา จังหวัดลำปาง**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ชนิษฐา ศรีทอง. (2550). **ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ และณรงค์ เทียนสง. (2525). **ประชากรศึกษาและประชากรศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2530). **ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์การ**. ในเอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การ หน่วยที่ 4, 266-267. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธีรภัทร ชติยะหล้า. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอมืองลำพูน**. ค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธิดาวลัย ปลื้มคิด. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นฤตล มีเพชร. (2541). **ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บันเทิง ศรีอาจ. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เอสเคโพลีเมอร์ จำกัด**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- บัญญัติ แก้วส่อง. (2545). **องค์การ การจัดการและการพัฒนา**. กรุงเทพฯ: อักษรวิพัฒน์ จำกัด.
- บุญจวรรณ วิงวอน และปรียา ปันธิยะ. (2553). **ศึกษาความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพเกาะคา อำเภอกะลา จังหวัดลำปาง**. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*. 4(1), 51-64.
- บุญแสง ชีวะภากร. (2533). **การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน**. *จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*. 1(1), 5-12.

- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2530). “คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต”. วารสารเพิ่มผลผลิต. 26 (ธันวาคม 2529-มกราคม 2530).
- ประมะ สตะเวทิน. (2546). **หลักนิเทศศาสตร์**. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- พิชิต วงศ์สุนธิ. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารจัดการภาครัฐ สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย ศูนย์ศึกษาเมืองทองธานี.
- ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์กร**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- มนเสถียร ประชาศิลป์ชัย. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ การถ่ายทอดทางสังคม ในองค์กรและความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มาลัยทิพย์ จันท์เทศ. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อัดัมแพค (ประเทศไทย) จำกัด**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- มธุรส เพิกขจร. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสาม อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542). **การวิเคราะห์ผู้รับสาร**. กรุงเทพฯ: คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. (2543). **พื้นฐานการวิจัย**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครู วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัด ชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ. (2538). **พฤติกรรมผู้บริโภค**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.
- สุภชาติดา คงเกษม. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2531). **การปรับปรุงงาน ตอน คุณภาพชีวิตการทำงาน**. **จุลสารพัฒนาข้าราชการการพลเรือน**. 2(11), 14 -17.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2543). **หลักการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- Allen, N. j.& Meyer, J. P.(1990). A three-Component Conceptualization of organizational Commitment. **Human Resource Management Review**. 3(1). 61-89.
- Ayenni, C. (2008). **Work motivation, Job Satisfaction and Organizational Of Library Personnel in Academic and Research Libraries in State, Mgeria**. Library: Philosophy and Practice.
- Best, J. W. (1981). **Research in Education**. New Jersey: Pretice - ill.
- Bluestone, I. (1997). **Organization Citizenship Behavior Among Hospital Employees: A Multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organizational Commitment**. Hospital & Health Services Administration. 42 (Summer 1997). 221-262.
- Bovee, C. L. et al. (1993). **Management**. New York: McGraw-Hill.
- Buchanan, B. (1974). Building organization commitment: The socialization of manager in work organizations. **Administrative Science Quarterly**. 19(3). 533-546.
- Carroll, D.F.O. & et al. (1992). **“Teacher Morale as Related to School Leadership Behavior (Morale, Leadership Behavior).”** Dissertation Abstracts International. 61 (3), 54-02-A
- Cummings, T. G.,& Worley, C. G. (1997). **Organization Development and Change**. Cincinnati: South Western Publishing.
- Cherrington. David J. (1994). **Organizational Behavior: The Management of Individual and Organization Performance**. 2nd ed. U.S.A: Allyn and Bacon.
- Davis, K. (1977). **Human behavior at work**. New York: McGraw – Hill.
- Delamotte, Y., &TakeZawa, S. (1984). **Quality of Working Life in Internatioal Perspective**. Geneva: International Labour Office.
- Dubrin, A. J. (1988). **Personal and Human Resource Management**. New York: Van Nostrand.
- Dubrin .J. (1998). **Leadership research finding : Practice and skills**. Boston Houghton: Mifflin Company.
- Gautam, T., Dick, R. V., Wagner, U., Upadhyay, N. & Davis, A. J. (2005). **Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal**. Journal of Social Psychology. 8, 305-314.
- Guest, Robert H. (1979). **Quality of Work Life : Learning from Tarrytown**. Harvard Business Review, 9(7), 76-87.
- Hinkle, D.E, William ,W. and Stephen G. J. **Applied Statistics for the Behavior Sciences**. 4th ed. New York: Houghton Mifflin. 1998.

- Hodgett, M.R. (1993). **Modern Human Relation at work**. 5th ed. Fort Worth: Dryden Press.
- Huse, E. F., & Commings, T. G. (1985). **Organization Development and Change**. Minisota: West Publishing.
- Hackman, R.J. & Suttle. L. J. (1977). **Improving Life at Work: Behavioral Science Approach to Organizational Chang**. Santa Monica: Goodyear Publishinf.
- Kanter, R.M. (1968). **American**. Sociological Review, 33(1), 499 - 517.
- Kosen, S. (1991). **The human Side of Organization**. New York: Collins.
- Lewin, D. (1981). “**Collective Bargaining and the Quality of Work life**” **Organizational Dynamics**. 11(autumn), 37-53.
- Merton, H.C. (1977). A Look at Factors Affecting the Quality of working Life. **Monthly Labour Review**. 10 (October 1977). 64.
- Miner, J. B. (1992). **Industrial - Organizational Psychology**. New York: The State University of New York.
- Mowday, R. T.,Porter, L.W. & Steers, R. M. (1982). **Employee Organization Linkages: the Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover**. New York: Academic Press.
- Patel, R. (2000). **Testing as Organizational Commitment Model in Context of a Downsizing Russian military**. New York: Collins.
- Porter, L. W., Streers, R. M., & Porter, L. W. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. **Journal of Applied Psuchology**. 59(10). 603-479.
- Porter, W.L.,et al. (2004). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. **Journal of Applied Psychology**, 59(5), 603-609.
- Rosow, J.M., & Zager, R. (1982). **Productivity through work innovation : Work in America Institutes**. New York: Pergaman.
- Rubinstein, S.P. (1983). “**Quality Systems and the Principles of QWL**”. Quality of Work Life: Perspectives for Business and the Public Sector. Massachusetts: AddisonWesley.
- Robbins, S. P. (1998). **Organization Behavior**. 8th ed. Singapore: Prentice Hall.
- Riketta, M. (2002). **Attitudinal Organizational Commitment and Job Performance: a Meta-Analysis**. Journal of Organizational Bahavior. 23(3). 257-266.
- Schermerhorn Jr., Hunt & Osborn. (1997). **Organizational behavior**. 6th ed. New York: John Wiley and Sons, Inc.

- Shama, R. C. (1988). **Population Resources Environment and Quality of Life**. New Delhi: Dhanpatriai & Sons.
- Shahrnaz Varnous. (2013). Study of Relationship of Quality of Work Life (QWL) and Organization Commitment. **Interdisciplin Journal of Contemporary Research In Business**. January.
- Sheldon, M. (1971). An Empirical Analysis of Organizational Identification. **Academy of Management Journal**. 14 (March 1971). 149-226.
- Steers, R. M. (1977). **Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment**. Administrative Science Quarterly. 1(22). 46.
- Steers, R.M. (1977). **Organizational Effectiveness: A Behavioral View**. Satana, Monica, California: Goodyear Publishing Company.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). **Motivation and Work Behavior**. 5th ed. New York: McGraw-Hill.
- Ulysses & Kristina, (2002). **Volatility in the after crisis period - A literature review of recent empirical research**. Department of Agricultural Economics and Rural Development University of Göttingen.
- Walton, R.E. (1973). Quality of Working Life: What is It?. **Sloan Management Review**. 15 (Fall 1973). 11-12
- Westley, W.A. (1979). **Problem and solution in the quality of working life**. Human Relation, n.p.
- Yamane, T. (1973). **Element Sampling Theory**. New Jersey: Prentice-Hall.



ภาคผนวก

GRAD VRU



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือ

GRAD VRU

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

1. อาจารย์ ดร.รัตนา สีดี อาจารย์ผู้สอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. ผศ.เจษฎา ความคืบเคย อาจารย์ผู้สอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
3. อาจารย์ ดร.ศักดิ์ชาย นาคนก อาจารย์ผู้สอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์



GRAD VRU



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

GRAD VRU

แบบสอบถามการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากร ซึ่งสอบถามนี้มีมีคำตอบถูกหรือผิด แต่อย่างไรก็ตาม ขอความกรุณาท่านตอบตามให้
ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ความคิดเห็นของท่านถือว่าเป็น ความลับ ในการนำเสนอจะ
เสนอในภาพรวมและไม่มีผลต่อผู้ตอบแต่ประการใด ผลที่ได้จะใช้เป็นแนวทางปรับปรุงสภาพการ
ทำงานเพื่อให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นต่อไป

ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

- เพศ
 1. ชาย 2. หญิง
- อายุ
 1. ไม่เกิน 20 ปี 2. 21 - 30 ปี
 3. 31 - 40 ปี 4. มากกว่า 40 ปี
- สถานภาพสมรส
 1. โสด 2. สมรส
 3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
- ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด
 1. อนุปริญญา (ปวช) และต่ำกว่าอนุปริญญา (ปวช) 2. อนุปริญญา (ปวส)
 3. ปริญญาตรี 4. ปริญญาโท ขึ้นไป
- อายุงาน
 1. ต่ำกว่า 1 ปี 2. 1 - 5 ปี
 3. 6 - 10 ปี 4. มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
- ระดับเงินเดือน
 1. ไม่เกิน 10,000 บาท 2. 10,001 - 20,000 บาท
 3. 20,001 - 30,000 บาท 4. สูงกว่า 30,001 บาทขึ้นไป
- ฝ่ายที่สังกัด
 1. สำนักผู้อำนวยการ 2. ฝ่ายการแพทย์
 3. ฝ่ายการพยาบาล 4. ฝ่ายอำนวยการกลาง
 4. ฝ่ายบริการ
- ตำแหน่งงาน
 1. ระดับปฏิบัติการ 2. ระดับบริหาร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี่ว่าท่าน เห็นด้วยหรือไม่ ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	ด้านผลตอบแทน					
1	ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน					
2	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
3	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
4	ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่ง					
	ด้านความปลอดภัยในการทำงาน					
5	องค์กรของท่านมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน					
6	องค์กรของท่านมีการจัดโครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปีแก่บุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง					
7	การปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านไม่เสี่ยงอันตราย					
8	อุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ ไม่ส่งผลต่อสุขภาพ					
	ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน					
9	องค์กรของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น มีการฝึกอบรม					
10	ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานในงานของท่านอย่างเหมาะสม					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
11	องค์กรของท่านสนับสนุนให้นำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
12	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความไม่รู้สามารถลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
13	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
14	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
15	ท่านพอใจในระบบการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรของท่าน					
16	ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกโยกย้ายให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น					
	สังคมสัมพันธ์					
17	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อกัน					
18	ท่านได้รับความช่วยเหลือและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน					
19	ท่านรู้สึกว่าเป็นหน่วยงานของท่านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก					
20	บุคลากรในองค์กรยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานมีคุณภาพ					
	ด้านการบริหารงาน					
21	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น ปัญหาและการดำเนินงานของท่าน					
22	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
23	ท่านได้รับความเสมอภาคและ ยุติธรรมในการประเมินผลงาน					
24	ระบบการลงโทษพนักงานเป็นไป อย่างยุติธรรม					
	ด้านภาวะอิสระจากงาน					
25	ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงาน และเวลาส่วนตัวได้อย่าง เหมาะสม					
26	การทำงานของท่านไม่เป็น อุปสรรคในการดำเนินชีวิตของ ตนเองและครอบครัว					
27	ท่านไม่ถูกรบกวนด้วยเรื่องงาน ระหว่างการพักผ่อน					
28	ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
	ด้านความภูมิใจในองค์กร					
29	องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มี ชื่อเสียงที่ดีมาก					
30	ท่านภูมิใจในการปฏิบัติงานกับ องค์กรของท่าน					
31	ท่านมีความรู้สึกไม่พอใจหากมี บุคคลใดมีมุมมองไม่ดีต่อองค์กร					
32	องค์กรของท่านให้ความร่วมมือ ในการจัดกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อความต่อไปนี้ ว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่ในระดับใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน (กรุณาตอบทุกข้อ)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	ด้านความรู้สึก					
1	ท่านมีความทุ่มเทให้กับงานนั้น อย่างเต็มที่					
2	ท่านรักษาผลประโยชน์และ ชื่อเสียงขององค์กรอย่างเต็มที่					
3	ท่านได้อุทิศตนให้กับองค์กร					
4	ท่านรู้สึกว่าร่วมให้ความร่วมมือ ต่อองค์กรโดยไม่มีเคลือบ แคลงใจ					
	ด้านความต่อเนื่อง					
5	องค์กรให้ท่านได้สิ่งที่ท่าน ต้องการอย่างเพียงพอ					
6	องค์กรให้ในสิ่งที่ท่านต้องการ มากกว่าองค์กรอื่น					
7	ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ในองค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าจะมี โอกาสเปลี่ยนงานใหม่					
8	แม้ว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นไม่ อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน ท่านก็เต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ตามที่ได้รับมอบหมาย					
	ด้านบรรทัดฐานสังคม					
9	ท่านเชื่อมั่นว่านโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายของ องค์กร สามารถทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จได้					
10	ท่านเห็นด้วยกับระบบการ ปฏิบัติงานขององค์กรซึ่งมีความ สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน					



ภาคผนวก ค

ผลการหาค่า (Index of Item Objective Congruency: IOC)

GRAD VRU

แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี

คำชี้แจง

แบบประเมินความเที่ยงตรง IOC ของเครื่องมือการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลการุญเวชปทุมธานี วัตถุประสงค์ เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถามมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะทำการประเมินความเที่ยงตรงในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง

+1	=	แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม
0	=	ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่
-1	=	แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

ข้อ	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
	ด้านผลตอบแทน				
1	คำตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	1	1	1	1
2	ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	1	1	1	1
3	ท่านได้รับคำตอบแทนที่เป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1
4	ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่ง	1	1	1	1
	ด้านความปลอดภัยในการทำงาน				
5	องค์กรของท่านมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน	1	0	1	0.66
6	องค์กรของท่านมีการจัดโครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปีแก่บุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1	1	1	1
7	การปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของท่านไม่เสี่ยงอันตราย	1	1	1	1
8	อุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ	1	1	1	1

ข้อ	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
	ด้านการพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน				
9	องค์กรของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น มีการ ฝึกอบรม	1	1	1	1
10	ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะในการ ปฏิบัติงานในงานของท่านอย่างเหมาะสม	1	0	1	0.66
11	องค์กรของท่านสนับสนุนให้นำความคิด ใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
12	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มี ความรู้สามารถลาศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น	1	1	1	1
	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน				
13	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มี ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	1	1	1	1
14	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	0	1	1	0.66
15	ท่านพอใจในระบบการเลื่อนตำแหน่งใน องค์กรของท่าน	1	1	1	1
16	ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกโยกย้ายให้ไป ปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น	-1	1	1	0.33
	สังคมสัมพันธ์				
17	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อกัน	1	1	1	1
18	ท่านได้รับความช่วยเหลือและได้รับความ ร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1
19	ท่านรู้สึกว่าเป็นหน่วยงานของท่านไม่มีการ แบ่งพรรคแบ่งพวก	1	1	1	1
20	บุคลากรในองค์กรยอมรับการ เปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานมีคุณภาพ	0	1	1	0.66
	ด้านการบริหารงาน				
21	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น ปัญหาและการดำเนินงานของท่าน	1	1	1	1

ข้อ	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
22	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
23	ท่านได้รับความเสมอภาคและยุติธรรมในการประเมินผลงาน	1	1	1	1
24	ระบบการลงโทษพนักงานเป็นไปอย่างยุติธรรม	-1	1	1	0.33
ด้านภาวะอิสระจากงาน					
25	ท่านสามารถแบ่งเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1
26	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของตนเองและครอบครัว	1	1	1	1
27	ท่านไม่ถูกรบกวนด้วยเรื่องงานระหว่างการพักผ่อน	1	1	1	1
28	ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1
ด้านความภูมิใจในองค์กร					
29	องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงที่ดีมาก	1	0	1	0.66
30	ท่านภูมิใจในการปฏิบัติงานกับองค์กรของท่าน	1	0	1	0.66
31	ท่านมีความรู้สึกไม่พอใจหากมีบุคคลใดมีมุมมองไม่ดีต่อองค์กร	1	0	1	0.66
32	องค์กรของท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม	1	0	1	0.66
ด้านความรู้สึกรัก					
33	ท่านมีความทุ่มเทให้กับงานที่ทำหรือได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	1	1	1	1
34	ท่านรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรอย่างเต็มที่	1	1	1	1
35	ท่านได้อุทิศตนให้กับองค์กร	1	1	1	1
36	ท่านรู้สึกว่าการร่วมมือให้ความร่วมมือต่อองค์กรโดยไม่มี ความเคลือบแคลงใจ	1	1	1	1

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
	ด้านความต่อเนื่อง				
37	องค์กรให้ท่านได้สิ่งที่ท่านต้องการ อย่างเพียงพอ	1	1	1	1
38	องค์กรให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่า องค์กรอื่น	1	1	1	1
39	ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานใน องค์กรนี้ต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาส เปลี่ยนงานใหม่	1	1	1	1
40	แม้ว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นไม่อยู่ใน ความรับผิดชอบของท่าน ท่านก็เต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานนั้นตามที่ได้รับ มอบหมาย	1	1	1	1
	ด้านบรรทัดฐานสังคม				
41	ท่านเชื่อมั่นว่านโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร สามารถทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จได้	1	1	1	1
42	ท่านเห็นด้วยกับระบบการปฏิบัติงาน ขององค์กรซึ่งมีความสอดคล้องกับการ ปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	1
43	ท่านจะไม่ออกจากองค์กรในตอนนี้ เนื่องจากมีความผูกพันกับเพื่อน ร่วมงานในองค์กรนี้อยู่	1	1	1	1
44	ท่านมีความรู้สึกที่ต้องทำงานให้กับ องค์กรนี้ต่อไปเพื่อตอบแทนบุญคุณ	1	1	1	1
	รวม				39.94
	ค่า IOC				0.91



ภาคผนวก ง
ผลการหาค่า Reliability

GRAD VRU

ด้านผลตอบแทน

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.81	4.00

ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30.00	100.00
	Excluded ^a	0.00	0.00
	Total	30.00	100.00

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.71	4.00

ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30.00	100.00
	Excluded ^a	0.00	0.00
	Total	30.00	100.00

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.74	4.00

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30.00	100.00
	Excludeda	0.00	0.00
	Total	30.00	100.00

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.75	4.00

สังคมสัมพันธ์

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30.00	100.00
	Excludeda	0.00	0.00
	Total	30.00	100.00

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.70	4.00

ด้านการบริหารงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30.00	100.00
	Excludeda	0.00	0.00
	Total	30.00	100.00

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.83	4.00

ด้านภาวะอิสระจากงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30.00	100.00
	Excludeda	0.00	0.00
	Total	30.00	100.00

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.71	4.00

ด้านความภูมิใจในองค์กร

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30.00	100.00
	Excludeda	0.00	0.00
	Total	30.00	100.00

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.72	4.00

ด้านความรู้ลึก

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30.00	100.00
	Excludeda	0.00	0.00
	Total	30.00	100.00

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.71	4.00

ด้านความต่อเนื่อง

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30.00	100.00
	Excludeda	0.00	0.00
	Total	30.00	100.00

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.70	4.00

ด้านบรรทัดฐานสังคม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30.00	100.00
	Excludeda	0.00	0.00
	Total	30.00	100.00

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.79	4.00

รวม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.00
	Excluded ^a	0	0.00
	Total	30	100.00

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.78	44

GRAD VRU

