

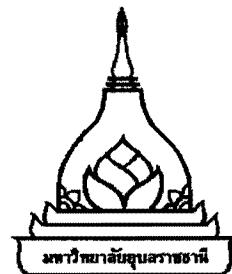
ผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี

เมธี วงศ์เสนา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารศาสตร์
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

พ.ศ. 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี



**THE EFFECTING OF QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF UBON RATCHATHANI
CANCER HOSPITAL'S EMPLOYEE**

METEE WONGSENA

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF MANAGEMENT SCIENCE
UBON RATCHATHANI UNIVERSITY
YEAR 2013
COPYRIGHT OF UBON RATCHATHANI UNIVERSITY**



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ^๑
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารศาสตร์

เรื่อง ผลกระบวนการคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ผู้จัด นายเมธิ วงศ์เสนา

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

(ดร.นิยม สินเช็น)

อาจารย์ที่ปรึกษา

กรรมการ

(ดร.ธรรมวิมล สุวรรณ)

กรรมการ

(ดร.สรินทิพย์ ทวีเดช)

(นางศามัยเพชร อั้กโข)

รักษาการแทนคณบดี

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี รับรองแล้ว

(รองคณบดี ดร.อุทธิศ อินทร์ประสีที)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ปีการศึกษา 2556

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณา และเอาใจใส่เป็นอย่างดี จากอาจารย์ที่ปรึกษา ดร. ชนัญญา สินชื่น ที่ได้กรุณารถยศและให้คำปรึกษา แนะนำ กระบวนการและขั้นตอน ในการวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนการตรวจสอบสำนวน เนื้อหา รูปแบบการจัดเรียงข้อความต่างๆ อีกทั้งยังได้รับคำแนะนำ จากคณะกรรมการสอน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเรื่อยๆ จึงขอขอบพระคุณทุกๆ ท่านอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบคุณอาจารย์ธุติ ราศีกุล และอาจารย์เนรรัตน์ นั่นวงศ์ ที่ช่วยเป็นที่ปรึกษาในงาน สถิติเป็นอย่างดียิ่ง ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ในหลักสูตรบริหารธุรกิจ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี รวมทั้งคณาจารย์รับเชิญจากภายนอกทุกท่าน ที่ได้กรุณาประสิทธิ์ ประธานวิชาความรู้อันทรงคุณค่าแก่ข้าพเจ้า ขอขอบคุณ โรงพยาบาลลมหายใจอุบลราชธานี และผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ร่วมมือในปฏิบัติงานและตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

สุดท้ายขอขอบพระคุณบิดา นารดา สามารถในครอบครัว และเพื่อนๆ น้องๆ ทุกท่านที่ร่วมหลักสูตร ที่เคยให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดมา

(นายเมธิ วงศ์เสนา)

ผู้วิจัย

สารบัญ

หน้า

กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่	

1 บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัจจุหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.3 สมมติฐาน	4
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	4
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	8

2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	10
2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่องาน	18
2.3 ประวัติความเป็นมาของโรงพยาบาลเรืองอุบลราชธานี	23
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25

3 วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	29
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	31
3.3 การสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบเครื่องมือ	33
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
3.5 การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ทางสถิติ	34

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	38
4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน	52
5 สรุปผล อกบิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	62
5.2 อกบิปรายผล	63
5.3 ข้อเสนอแนะ	67
เอกสารอ้างอิง	69
ภาคผนวก	74
ประวัติผู้วิจัย	83

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 จำนวนประชากรที่ทำการศึกษา	5
3.1 จำนวนประชากรที่ทำการศึกษา	29
3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างวิจัย	31
3.3 สถิติที่ใช้เคราะห์ข้อมูล (สมมุติฐานที่ 1)	35
3.4 สถิติที่ใช้เคราะห์ข้อมูล สมมุติฐานที่ 2	36
4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยด้านคุณลักษณะ	38
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการ ทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานีโดยรวมและจำแนกเป็น ¹ รายค้าน	40
4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการ ทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานีค้านรายได้และ ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	41
4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการ การทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานีค้านสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่ปลดปล่อยและถูกสุขลักษณะ	42
4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการ การทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานีค้านโอกาสในการ พัฒนาศักยภาพและพัฒนาความสามารถ	43
4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการ การทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานีค้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน	44
4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการ การทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานีค้านความสัมพันธ์อันดี ในการทำงานร่วมกัน	45
4.8 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการ การทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานีค้านลักษณะการบริหาร	46

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลระดับคุณภาพชีวิตการ ทำงานของบุคลากร โรงพยาบาล laminate เรืองอุบราชธานีด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	47
4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลระดับคุณภาพชีวิตการ ทำงานของบุคลากร โรงพยาบาล laminate เรืองอุบราชธานีด้านความภูมิใจใน องค์การที่มีคุณค่าทางสังคม	48
4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลระดับความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากร โรงพยาบาล laminate เรืองอุบราชธานี โดยรวมและรายด้าน	49
4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลระดับความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากร โรงพยาบาล laminate เรืองอุบราชธานี ด้านความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	50
4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลระดับความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากร โรงพยาบาล laminate เรืองอุบราชธานี ด้านความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์องค์การ	51
4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลระดับความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากร โรงพยาบาล laminate เรืองอุบราชธานี ด้านความประรรณนา อย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกองค์การ	52
4.15 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความผูกพันต่อองค์การ โรงพยาบาล laminate เรือง อุบราชธานี แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ	53
4.16 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความผูกพันต่อองค์การ โรงพยาบาล laminate เรือง อุบราชธานี แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุ	53
4.17 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความผูกพันต่อองค์การ โรงพยาบาล laminate เรือง อุบราชธานี แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส	54
4.18 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความผูกพันต่อองค์การ โรงพยาบาล laminate เรือง อุบราชธานี แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา	54
4.19 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความผูกพันต่อองค์การ โรงพยาบาล laminate เรือง อุบราชธานี แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามกลุ่มงาน	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.20 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความผูกพันต่อองค์การ โรงพยาบาล นงเรือง อุบลราชธานี แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานใน โรงพยาบาลและเรื่องอุบลราชธานี	55
4.21 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลและเรื่องอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	55
4.22 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน เมื่อ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	56
4.23 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)	56
4.24 การวิเคราะห์สมการทดแทนโดยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลกระบวนการต่อผูกพัน ต่อองค์การ	57
4.25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะ ส่วนบุคคลที่แตกต่าง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลและเรื่องอุบลราชธานี แตกต่างกัน	58
4.26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยสมมติฐานที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิต การทำงานมีผลกระบวนการต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล และเรื่องอุบลราชธานี โดยใช้การวิเคราะห์การทดแทนพหุคูณ(Multiple Regression Analysis)	60

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : ผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่องค์กรของบุคลากร
โรงพยาบาลมหาดเล็กอุบลราชธานี
โดย : เมธิ วงศ์เสนา
ชื่อปริญญา : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา : บริหารธุรกิจ
ประธานกรรมการที่ปรึกษา : ดร. ชนัญญา สินชื่น

ศักยภาพสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่องค์กร

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่องค์กร 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่องค์การแตกต่างกัน 3) เพื่อศึกษาผลผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่องค์การ โดยศึกษาบุคลากรในโรงพยาบาลมหาดเล็กอุบลราชธานีจำนวน 209 ราย

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม ลักษณะการบริหาร สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสุขลักษณะ ความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน ร่วมกัน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาความสามารถ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว และความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่องค์กรของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพศชายมีความผูกพันมากกว่าเพศหญิง บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาดเล็กมากกว่า 15 ปี มีความผูกพันต่องค์กรมากกว่ากลุ่มอื่น ความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม ลักษณะการบริหาร รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและสุขลักษณะ มีผลกระทบต่อความผูกพันต่องค์กร

ABSTRACT

TITLE : THE EFFECTING OF QUALITY OF WORK LIFE AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF UBON RATCHATHANI
CANCER HOSPITAL'S EMPLOYEE

BY : METEE WONGSENA

DEGREE : MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

MAJOR : BUSINESS ADMINISTRATION

CHAIR : CHANADA SINCHUEN, Ph.D.

KEYWORDS : QUALITY OF WORK LIFE / ORGANIZATIONAL COMMITMENT

The purpose of this independent study was 1) To study the level of quality of life and organizational commitment. 2) To study the variation between personal and organizational commitment. 3) To study the impact of quality of work life for the commitment. This study was performed among 209 Ubon Ratchathani cancer hospital's employees.

The results of the quality of life of personnel at a high level. Consideration each issue found that organization proud of the valuable social administration, safe and hygienic environment, relationships to work together, opportunity to develop their potential and develop their abilities, balance between work life and personal life, and career advancement and job security at a high level. Fair and adequate return was in middle level. Organizational commitment of personnel was at a high level. Organizational commitment in male was more than female. Personnel working at the hospital for a period of more than 15 years with cancer than any other group organizational commitment. Pride in the organization with social values, administrative nature, including the work environment safe and hygienic affects organizational commitment.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกไม่ว่าจะเป็น สภาพแวดล้อมระดับโลก สภาพแวดล้อมระดับชาติ และสภาพแวดล้อมระดับท้องถิ่น ในด้านภาวะเศรษฐกิจ สังคมการเมืองและเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ต่างล้วนมีผลทำให้องค์กรต่างๆ ต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้าง นโยบายและการบริหารงานองค์การ หน่วยงาน องค์การ สถานบริการ ทางด้านสาธารณสุขต่างๆต้องทบทวนบทบาท แผนงานและวิธีการบริหารงานและค้นหาแนวทางการปฏิบัติงานในอนาคต เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง สามารถเชื่อมกับปัญหา ภาวะสุกคาน และการแข่งขันที่สูงขึ้นได้ โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กำหนดแผนและนโยบายที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม การปรับเปลี่ยนโครงสร้าง นโยบาย และการบริหารงานขององค์การยังได้ส่งผลโดยตรงต่อ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การซึ่งจำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลง (พงศ์ธาร พันลักษณ์, 2548 : 1)

คน หรือ บุคลากร เป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญและเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อ กระบวนการบริหารขององค์การ บุคลากรที่ดีจะอำนวยประโยชน์และสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่กระบวนการการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้าน สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ใช่ของแต่เพียงเรื่องของ ค่าจ้าง และเงินเดือน แต่ครอบคลุมถึงสิทธิความเป็นมนุษย์ หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสุขในการ ทำงานถือเป็นสาเหตุใหญ่ของการกระทำ งานที่ไร้ประสิทธิภาพ ทำให้คุณภาพงาน ล้าอกจากงาน ดังนั้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีความสุขในการทำงาน ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้สิ่งแวดล้อม ทัศนคติ สุขภาพ อนามัย อารมณ์ จิตใจ และปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการทำงาน เพื่อลดปัญหาและการส่งเสริมให้ บุคลากรทำงานอย่างมีคุณภาพ เกิดผลลัพธ์ในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจถึง ความต้องการของบุคคลในองค์การ ผสมผสานกับความต้องการให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ องค์การที่มีประสิทธิภาพเกิดจากบุคลากรทุกคนภายในองค์การร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายและมี ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน มีความสุขที่เป็นมาตรฐานขององค์การ และมีความภูมิใจในเชิงของ องค์การ หากเป็นเช่นนี้แล้ว บุคคลจะมีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์การ ความต้องการที่จะให้ บุคคลปฏิบัติงานในองค์การต่อไป จึงกลายเป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องจัดการบริหารองค์การให้เอื้อ

ต่อการคุ้มครองความปลอดภัยของบุคลากรที่พึงประสงค์ให้คงอยู่กับองค์การต่อไปนานที่สุด (ทีปกาญจน์ ชัยศิริพานิชย์, 2549 : 1)

นักจิตวิทยาได้ระบุหน้ากังวลถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ จึงได้มีความพยายามหาแนวทางเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การ พบว่า หนทางหนึ่งที่องค์การสามารถใช้การเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์การ คือ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การ สืบเนื่องมาจากการกระหน้กถึงความจริงที่ว่า บุคคลมิใช่เครื่องจักรหรือปัจจัยทางกายภาพอื่นๆ แต่มีจิตใจและความต้องการที่จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม หากองค์การไม่สามารถสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้แก่สมาชิกได้ บุคคลที่เป็นสมาชิกจะเกิดความรู้สึกเปลกล抜 ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรม พฤติกรรมที่องค์การไม่ต้องการ อันจะนำความเสียหายอย่างมากต่อพนักงานและองค์การ เช่น ขวัญกำลังใจของพนักงานลดลง ผลผลิตลดลง และอัตราการลาออกจากองค์การเพิ่มขึ้น แต่ถ้าองค์การสามารถตอบสนองความคาดหวังของพนักงานในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้กับพนักงาน ได้ จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ นำไปสู่พฤติกรรมที่องค์การต้องการ เช่น ความทุ่มเท ความพยายามในงาน ความเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์การ และความต้องการอยู่กับองค์การเป็นเวลานาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน เป็นการประสานงานระหว่างบุคคลและงาน ให้ชีวิตและการทำงานสมมารฐานกันอย่างกลมกลืน ผู้ทำงานรู้สึกเพียงพอในการทำงาน และดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุข (สกอล ลิตติกูมิ, 2545 : 2) คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สามารถสร้างความเพียงพอให้แก่บุคลากร ก่อให้เกิดสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลลัพธ์ให้การทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์การจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทาง ให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความเพียงพอในระหว่างพนักงานและองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด แต่หากพนักงานและองค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานค่อนข้าง ผลที่ตามมาก็คือ ความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น ณ กระทั่งมีผลทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามเป้าหมายได้ และยังส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวมด้วย

ในการพัฒนาคุณภาพงานทุกด้านให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น อีกปัจจัยหนึ่งที่นักบริหารให้ความสำคัญคือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกำลังคนหรือบุคลากรผู้ได้บังคับบัญชา ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และบุคลากรในองค์กรมีความเพียงพอในสูง (สกอล ลิตติกูมิ, 2545 : 5) ผู้บริหารองค์การจึงจำเป็นต้องบริหารจัดการด้วยกระบวนการการต่าง ๆ เพื่อนำสู่ผลลัพธ์ของงานควบคู่กับการสร้างความเพียงพอให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรนั้น เนื่องจากความต้องการของบุคลากรแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ความเพียงพอในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ รวมทั้งความสุข ความผูกพันของบุคลากรด้วยย่อมมีระดับที่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน เหล่านี้จึงมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งหากผู้บริหารสามารถสร้างความรักความผูกพันให้เกิดกับบุคลากรได้ ย่อมทำให้บุคลากร

ปฏิบัติงานด้วยความสุข มีความกระตือรือร้นในการทำงานย่อมก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงานมีประสิทธิภาพสูงนั่นเอง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง กือ การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของกำลังคน ดังนี้เมื่อพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องสำหรับกำลังคน ย่อมประกอบไปด้วยบุคลากรทุกคนที่อยู่ในองค์กร ภายใต้การบริหารงาน และยังรวมไปถึงเครือข่ายที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างเข้าช่อง รวมทั้งประชาชนผู้ที่จะได้รับประโยชน์จากการดำเนินงาน ด้านการสาธารณสุขด้วย เป็นที่ยอมรับกันว่ากำลังคนในภาครัฐบาลนั้น สำคัญทั้งในฐานะที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อการพัฒนาและทั้งในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับทุกภาคส่วน ทั้งนี้ เพราะเหตุว่า เมียรูบราลได้มีนโยบายที่จะให้ประชาชนมีส่วนร่วม และมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น จนถึงระดับที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยตนเองแล้วก็ตาม การทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเจ้าวัยปัญญา ความคิดสร้างสรรค์อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจ ในชีวิต และการทำงานยังมีผลต่อชีวิตของบุคคลในสังคมปัจจุบันหลายประการ นับเป็นข้อบ่งชี้อีกประการหนึ่งคือระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่องค์กร (พงศ์ธร พันลีกเดช, 2548 : 4)

การทำอาชีพที่ทำงานเพื่อสังคมต่างๆ นอกจากจะมีรายได้จากการปฏิบัติงานแล้ว ยังได้รับความภาคภูมิใจจากงานที่ทำ และสามารถสร้างความผูกพันแก่องค์กรได้ กิจกรรมด้านการสาธารณสุข เป็นกิจกรรมที่ทำแล้วมีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ บุคลากรด้านสาธารณสุข ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทต่อการทำงานเพื่อสุขภาพของมนุษย์ องค์การจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่องค์กรอยู่เสมอ และในบริบทของการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ต้องมีการสร้างระบบงานบนพื้นฐานของความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น จึงต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขสู่มาตรฐานที่ดีขึ้น บุคลากรสาธารณสุขถือได้ว่าเป็นอาชีพที่มีบทบาทหน้าที่หลัก ในการส่งเสริม รักษา ป้องกัน พื้นฟูสุขภาพคุณครองผู้บริโภค การบริหารจัดการที่ดีในองค์การ ล้วนส่งผลต่อผู้ป่วยทั้งสิ้น ในทีมสาขาวิชาชีพนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จึงมีความสำคัญและมีผลโดยตรง ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข และคุณภาพการปฏิบัติการด้านการสาธารณสุขนั้น จำเป็นที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และการปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม เพื่อความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ย่อมหมายถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นต่อชีวิตผู้อื่นที่ศูนย์มาะเริง จังหวัดอุบลราชธานีได้ระหนักถึง

โรงพยาบาลมหาเริงอุบลราชธานี เป็นสถานที่ซึ่งสถาบันมหาเริงแห่งชาติ กระทรวงสาธารณสุข สร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นหน่วยงานในการรองรับปัญหาจากโรคระบาดและเพื่อลดปัญหาจากการเป็นโรคและการตายจากโรคระบาดของประเทศไทย ตลอดจนการดำเนินการป้องกันและควบคุมโรคระบาดให้ครอบคลุมพื้นที่ ด้วยการสนับสนุนนโยบายการบริหารองค์การให้มีความสอดคล้องและส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพต่องค์การมากยิ่งขึ้น

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและโยกข้ายสถานที่ทำงานของบุคลากรของศูนย์มะเร็งอุบลราชธานีเป็นประจำ เป็นเหตุให้ผู้วิจัยมองเห็นถึงความสำคัญของเรื่องความผูกพันในองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล laminate แห่งอุบลราชธานี

การวิจัยครั้งนี้ จึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาล laminate แห่งอุบลราชธานี อันจะเป็นผลจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่ก่อให้เกิดผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เพื่อที่จะสามารถนำปัจจัยต่างๆ นั้นมาใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมและเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การด้วย ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งยิ่งใหญ่ที่จะทำให้บุคลากร มีความรัก ความพึงพอใจที่จะร่วมงานกับองค์การต่อไป รวมถึงสามารถที่จะนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาให้กระบวนการบริหารในองค์การให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นด้วยการสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรนั้นเอง

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาล laminate แห่งอุบลราชธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาเบรียบที่บุคลากรมีส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาล laminate แห่งอุบลราชธานี

1.2.3 เพื่อศึกษาผลผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาล laminate แห่งอุบลราชธานี

1.3 สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 : คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาล laminate แห่งอุบลราชธานี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 : คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาล laminate แห่งอุบลราชธานี

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

1.4.1 ขอบเขตด้านพื้นที่ศึกษา

พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากโรงพยาบาล laminate แห่งอุบลราชธานี ตั้งอยู่บนถนนคลังอาวุธ ตำบลลงหิน ใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี เป็นหน่วยงานด้านสุขภาพ ที่สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กระทรวงสาธารณสุข จัดตั้งขึ้นเพื่อรับปัญหาโรคมะเร็ง ด้วยโครงการนำร่องในการ

ดำเนินการป้องกันและควบคุมโรคระบาด มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อลดอัตราการเป็นโรคและอัตราการตายจากโรคระบาดของประชากรไทย โรงพยาบาลสามารถรับผู้ป่วยโรคระบาดไว้ในการดูแลได้จำนวน 142 เดียว มีโครงสร้างการบริหารจำนวน 24 กลุ่ม/ฝ่ายงาน และมีบุคลากรในสังกัดค้าแห่งค่างๆ รวมทั้งหมดจำนวน 438 คน (โรงพยาบาลมหาสารคามอุบลราชธานี, มิถุนายน 2555 : 3)

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาในครั้งนี้ จำกัดขอบเขตกลุ่มเป้าหมายเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาสารคามอุบลราชธานี โดยจะมุ่งศึกษาถึงผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลมหาสารคามเรืองอุบลราชธานี จากบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 438 คน แบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ตามประเภทของบุคลากรได้ดังนี้

ตารางที่ 1.1 จำนวนประชากรที่ทำการศึกษา

ลำดับที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
1	กลุ่มข้าราชการ	124
2	กลุ่มลูกจ้างประจำ	38
3	กลุ่มพนักงานราชการ	16
4	กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว	260
รวมทั้งสิ้น		438

จากจำนวนตั้งกล่าว ผู้วิจัยทำการสุ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขนาดของตัวอย่าง (Sample Size)

ในการหาขนาดของตัวอย่างนี้ใช้วิธีการคำนวณโดยที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยมีสูตรในการคำนวณขนาดของตัวอย่าง (Sample Size) ดังต่อไปนี้ (Yamane, 1967)

$$\frac{n}{N} = \frac{N}{1 + (N)(e)^2}$$

n = ขนาดตัวอย่าง (Sample Size)

N = จำนวนประชากร (Population)

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิด (error)
หมายเหตุ กำหนดค่า $e = 5\%$ (0.05)

$$\begin{aligned} \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} &= \frac{438}{1 + (438)(0.05)^2} \\ &= \frac{438}{2.095} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= 209.069 \\
 &= \sim 209 \text{ ตัวอย่าง}
 \end{aligned}$$

ดังนี้ ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาเป็นตัวอย่างในการศึกษาวิจัยนี้ จำนวนอย่างน้อย 209 ตัวอย่าง

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

1.4.3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา กลุ่มงาน ประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลเรื่องอุบลราชธานี และรายได้ที่ได้รับโดยเฉลี่ยต่อเดือน

2) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้านดังนี้

- รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
- สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
- โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาความสามารถ
- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
- ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน
- ลักษณะการบริหาร
- ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- ความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม

1.4.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ
- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

1.4.4 ขอบเขตด้านเนื้อหา

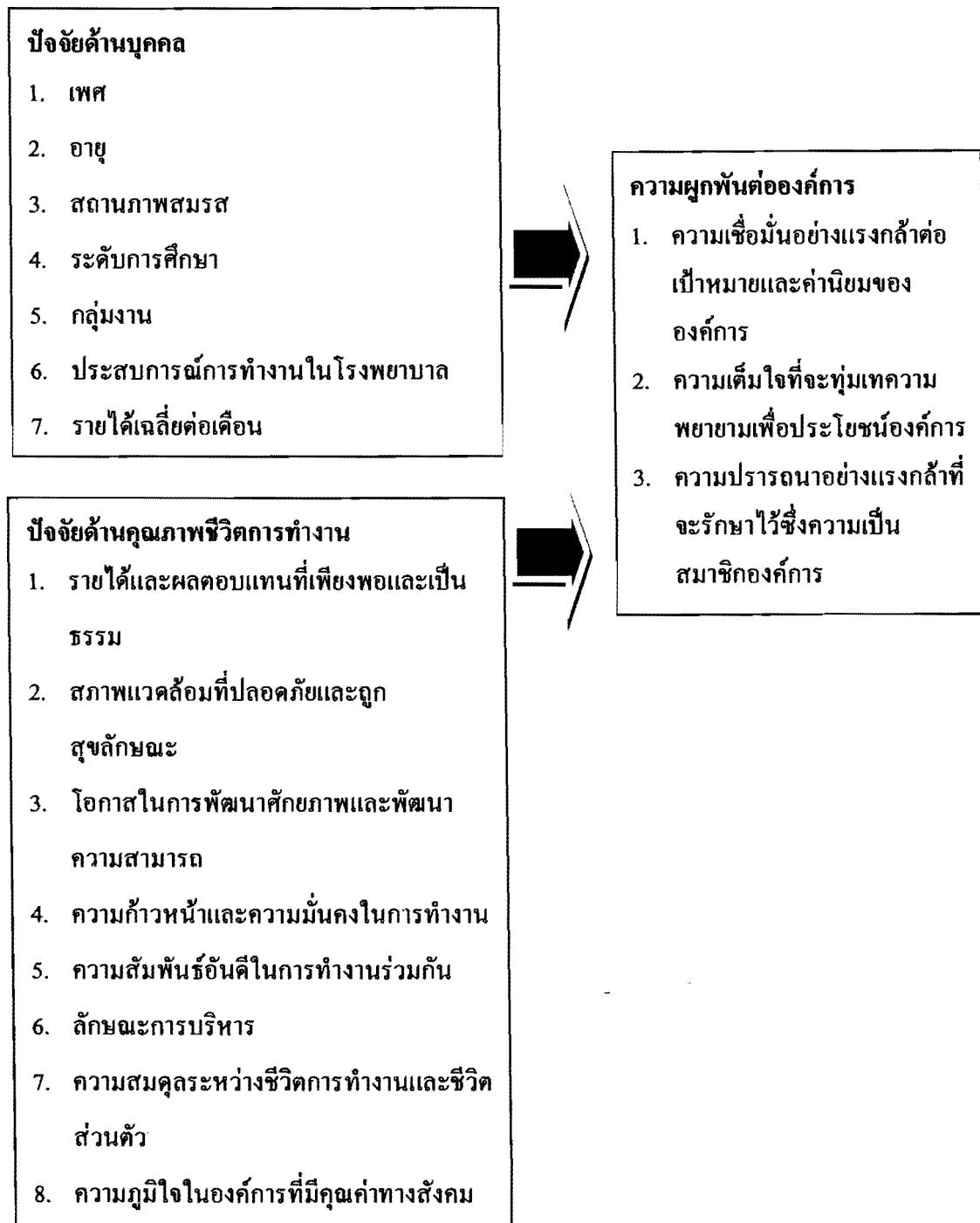
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้การศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีแรงจูงใจที่นำไปสู่ความต้องการของ McClelland (McClelland S. Learned Need Theory) โดยขอบเขตที่นำมาศึกษา มีดังนี้

1.4.4.1 ศึกษาปัจจัยด้านบุคคลที่แตกต่างของผู้ปฏิบัติงาน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลเรื่องอุบลราชธานี ปัจจัยดังกล่าวประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา กลุ่มงานที่สังกัด ประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลเรื่องอุบลราชธานี และรายได้ที่ได้รับโดยเฉลี่ยต่อเดือน

1.4.4.2 ศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลเรื่องอุบลราชธานี

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในโรงพยาบาล laminate เรื่องอุบัติภัย ด้วยการศึกษามีดังต่อไปนี้



1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหาร เพื่อแนวทางพิจารณาและดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในการบริหารจัดการเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่อไป

1.6.2 เป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่องค์กรอีกด้วย

1.6.3 เป็นแนวทางเบื้องต้นที่จะสร้างความผูกพันในองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลรามคำแหงอุบลราชธานี

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 ความสัมพันธ์ หมายถึง ความเกี่ยวข้อง สอดคล้องกันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรามคำแหงอุบลราชธานี

1.7.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ชีวิตการทำงานสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานได้ตามมาตรฐานของสังคม มีการประสานระหว่างการดำเนินชีวิตและงานให้กลมกลืนเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทำให้บุคลากรพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานวัดได้จากตัวชี้วัด 8 ด้าน ได้แก่

1.7.2.1 รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากการอื่นๆ

1.7.2.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

1.7.2.3 โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาความสามารถ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาจัดความสามารถของตนจากการที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

1.7.2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

1.7.2.5 ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยายกาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

1.7.2.6 ลักษณะการบริหาร หมายถึง การมีความยุติธรรม ในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชาอยู่รับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยายกาศขององค์การมี ความเสมอภาคและความยุติธรรม

1.7.2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ภาวะที่บุคคล มีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากการหน้าที่ รับผิดชอบ

1.7.2.8 ความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และ รับผิดชอบต่อสังคม

1.7.3 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อ องค์การ ดังนี้

1.6.3.1 ความปรารอนaoอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสนาซิกองค์การ

1.6.3.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์องค์การ

1.6.3.3 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

1.7.4 โรงพยาบาลเรืองอุบลราชธานี หมายถึง หน่วยงานด้านสุขภาพ ที่สถาบันมะเร็ง แห่งชาติ กระทรวงสาธารณสุข จัดตั้งขึ้นเพื่อรับปัญหาโรคมะเร็ง ด้วยโครงการนำร่องในการ ดำเนินการป้องกันและควบคุมโรคมะเร็ง มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อลดอัตราการเป็นและอัตราการตายจาก โรคมะเร็งของประชาชนไทย โรงพยาบาลเรืองอุบลราชธานี

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ นอกเหนือจากนั้นยังมีการรวบรวมประวัติความเป็นมาของโรงพยาบาล laminate รัฐบาล อุบลราชธานี ตลอดจนศึกษาบททวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศ ดังนี้

2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.2 องค์ประกอบที่ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

2.2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

2.2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

2.3 ประวัติความเป็นมาของโรงพยาบาล laminate อุบลราชธานี

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยต่างประเทศ

2.4.2 งานวิจัยในประเทศไทย

2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การเคลื่อนไหวที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้เริ่มขึ้นในระหว่าง ค.ศ. 1960 ต่อเนื่องถึง ค.ศ. 1970 โดยเป็นการศึกษาที่สืบเนื่องจากความไม่พอใจของพนักงานต่อระบบการทำงาน ในอาชีพ ของตน ใน ค.ศ. 1972 มีการสัมมนาระหว่างชาติที่กรุงนิวยอร์ก ได้มีการเสนอแนวคิดใหม่ที่เรียกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life, QWL) หลังจากนั้นมาแนวคิดนี้ก็แพร่กระจายไปทั่วโลก ปัจจุบันประเทศไทยต่างๆ ได้พยายามเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระบบการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อลดความตึงเครียดทางจิตใจของลูกจ้างและเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ประเทศไทยที่ทดลองใช้แนวคิดนี้อย่างจริงจัง คือ สาธารณรัฐอเมริกา สหรัฐฯ และญี่ปุ่น

แนวคิด เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีรากฐานทางทฤษฎีมาจาก 3 สำนัก (วรรณศิลป์ อุดมทรัพย์, 2549 : 13) ดังนี้

(1) สำนักที่มีแนวคิดเกี่ยวกับ “การจัดการแనวนนุյส์สัมพันธ์” เชื่อว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุด ในระบบการทำงานไม่ใช่เป็นเรื่องของเศรษฐกิจหรือวัตถุแต่ย่างใด หากแต่เป็นปัจจัยนุյส์ ความสัมพันธ์ของลูกจ้างมีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกลุ่ม นอกจากนี้การจัดการแบบ ประชาธิปไตยย่อมดีกว่าเผด็จการหรืออำนาจนิยม เพราะส่งผลเชิงบวกต่อการทำงานของลูกจ้าง

(2) สำนักที่เน้นเรื่อง “ระบบสังคมและเทคนิค” ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ส่งผล เชิงลบต่อระบบการทำงานภายในองค์การ ดังนี้จะเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับระบบเสียใหม่ เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจและกระตุ้นในการยกระดับประสิทธิภาพของงาน

(3) สำนัก “ประชาธิปไตยของแรงงาน” แนวสแกนดิเนเวีย ข่าวสารภาพแรงงานต้องเข้าไปมี ส่วนร่วมในการจัดระบบการทำงานภายในองค์การ รวมทั้งการขยายขอบเขตไปยังระดับชาติอีกด้วย

สรุปได้ว่า แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานถือว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้องค์การ สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรใน องค์การ ดังนั้นการที่จะพัฒนาคุณภาพการทำงานให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตของ บุคลากร โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การ ซึ่งถือ ว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและ เอาใจใส่บุคลากรในองค์การซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญยิ่งที่องค์การมีอยู่ การสร้างคุณภาพ ชีวิตที่ดี ในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันจะ ส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินกิจการและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามมีนักวิชาการ ได้ให้แนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายทฤษฎน ดังนี้

สุปรียา เทษะอัตนนันท์ (2551 : 7) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การส่งเสริมให้มีประชาธิปไตยในองค์การ ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีการบริหาร โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ของพนักงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้นมากกว่าที่จะคำนึงถึงเฉพาะ เทคโนโลยี มีการแบ่งปันผลประโยชน์และทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังคำนึงถึงเรื่อง เงินเดือน ค่าตอบแทน สุขภาพร่างกาย ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีแนวคิดที่ใกล้เคียงกับความ พึง พอยในการทำงานและเกี่ยวข้องกับ โปรแกรมการพัฒนาองค์การ (Organizational development Programs)

สุลิตา กันทะอุ โนมก์ (2553 : 4) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงปฏิกริยาของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลนั้น เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นหมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทน หรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวกับองค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฟงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

สุรชาติ เป้าวัลย์ (2553 : 6) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมทุกๆ อุปกรณ์ในการทำงาน ทั้งในเรื่องของบุคคล เทคโนโลยี และสภาวะเศรษฐกิจ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และการพัฒนา เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมว่าจะต้องทำอะไรและทำอย่างไร ทำให้เกิดความพึงพอใจและให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่บุคคล

กองสวัสดิการแรงงาน (2547 : 17-22) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการขององค์การที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของสมาชิกทุกระดับขององค์การในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการ และผลลัพธ์ต่างๆ ให้ดีขึ้น กระบวนการที่มีคุณภาพดีนี้จะช่วยให้บุคคลในองค์การมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้านประสิทธิผลขององค์การ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์การ

ทีปากาญจน์ ชัยศิริพานิชย์ (2549 : 8) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่คาดหวังกับประสิทธิภาพขององค์การ หรืออิทธิพลนั่นเอง คือคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) ที่พนักงานได้รับรู้ผ่านประสบการณ์จากการทำงานทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ สร้างผลให้พนักงานมีวัฒนธรรมที่ดี ต้องการปรับปรุงศักยภาพของตนเองเพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้น เพื่อเพิ่มผลผลิต

นฤปชา เมืองอินทร์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้สองแนวทางคือ (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่องค์การกำหนดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ (2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงการรับรู้ของพนักงานว่าพวากເບານມີຄວາມປລອດກັຍ ได้รับการตอบสนองความต้องการและสามารถที่จะเดินໂຕและพัฒนาในฐานะที่เป็นทรัพยากรบุคคลในองค์การ

เปล่งแย ลาภคลิจันทร์ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานจากประสบการณ์ส่วนบุคคลในการทำงานกับองค์การในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความเสมอภาค ความภาคภูมิใจ

เป็นต้น หากพนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การ

ผลการณ์ เจียะฉะอ่อน (2551 : บทคัดย่อ) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง วิธีการหรือการใช้เทคโนโลยีในการทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ให้บุคลากรทุกระดับมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาลดลงการปรับเปลี่ยนระบบงานให้น่าสนใจ

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการสมมติฐานกันระหว่างงานกับชีวิต โดยบุคคลจะรู้สึกมีความสุขในการทำงานเมื่อมีความภาคภูมิใจ ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ มีความเป็นอิสระในการทำงานทั้งด้านความคิดและการกระทำ พึงพอใจในความสำเร็จที่ต้องการหรือตามความคาดหวังของบุคคล และรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงานนั้น

2.1.2 องค์ประกอบที่ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

เนื่องจากมีการให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลากหลายและพบว่า คำนิยามหนึ่งๆ มีขอบเขตกว้าง กำกวມ และกลุ่มเครือ จึงทำให้สิ่งที่ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานมีหลากหลายด้าน นักวิจัยได้ใช้สิ่งที่ชี้วัดแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย และข้อสมมติเบื้องต้นเกี่ยวกับค่านิยมที่นักวิจัยใช้ในการศึกษาลดลงนี้อยู่กับความแตกต่างในเรื่องปัญหาทางเศรษฐกิจและทางสังคมของประเทศต่างๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ในขณะนี้ (Piyadeth, 2010: 11)

การดำเนินงานโดยทั่วไปมีองค์ประกอบสำคัญอยู่หลายประการ ที่มีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับดัวที่ชี้วัดของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้แตกต่างกันตามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

Richard Walton, 1973 (อ้างอิงจาก ล้ำจวน โล่ห์เพชร, 2550 : 9) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในแนวทางความเป็นบุคคล (Humanistic) และสภาพแวดล้อมด้วยบุคคลหรือสังคมขององค์การที่ประสบความสำเร็จ เสนอว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ต้องมีข้อบ่งชี้ดังๆ 8 ด้าน ดังนี้

(1) รายได้และค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ ที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ นอกจากนั้นบุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน

(2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึงการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

(3) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาความสามารถ (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

(4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Opportunity for Continue Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

(5) ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อร่วมงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มผู้ร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยายกาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการเมืองและการทำลายซึ่งกันและกัน

(6) ลักษณะการบริหาร (Constitutionalism) การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยายกาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

(7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคล มีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากการหน้าที่รับผิดชอบ

(8) ความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม (Social Relevance of Work Life) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่า องค์การอ่อนนุ่มและรับผิดชอบต่อสังคม

Ben (2006: 8) มิคิที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมี 5 มิคิ คือ

(1) เป้าหมายประเพณี (Traditional goals) หมายถึง เรื่องต่างๆ เกี่ยวกับสภาพการทำงาน ที่เป็นปัญหานาข้านานแล้ว เช่น ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานที่ควรได้รับการแก้ไขเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงาน โดยการใช้วิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาในส่วนดังกล่าว

(2) การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม (Fair treatment at work) หมายถึง ความต้องการของคนงาน ที่ต้องการให้มีความยุติธรรมจากจุดมองทั้งในเงื่อนไขในองค์การและกลุ่มต่างๆ ในสังคม

(3) อิทธิพลของการตัดสินใจ (Influence of decision) คือการส่งเสริมให้มีการตัดสินใจอันเป็นการนำการพัฒนาบางอย่างมาใช้เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแเปลกແยกที่เนื่องมาจากขาดอำนาจในการต่อรองของพนักงานนั่นเอง

(4) ความท้าทายในการทำงาน (Challenge of work content) เป็นความสัมพันธ์ในอีกแง่มุมหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งก็คือโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ๆ ของพนักงานนั่นเอง

(5) ชีวิตการทำงาน (Work life) เป็นการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของพนักงานที่เปรียบเสมือนกระบวนการที่ต้องดำเนินไปตลอดช่วงชีวิตของคน ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงคือครอบครัวและสังคมของพนักงาน

สุกิตา กันทะอุโมงค์ (2553 : 19) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ดังนี้ 1) การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม 4) ความก้าวหน้าและการพัฒนา และ 5) การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน

อริน เปรมนิสตร์ (2553 : 17) ได้เสนอคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความพึงพอใจในงาน โดยรวม 2) ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ได้แก่ ค่าจ้าง ผลตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน โอกาสที่จะก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน เพื่อนร่วมงาน สิ่งแวดล้อมทางภาษาฯ ทรัพยากรและเครื่องมือ โอกาสที่จะพัฒนาทักษะ การนิเทศงาน และโอกาสในการเรียนรู้ งานและพัฒนาส่วนบุคคล 3) คุณลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และ ผลป้อนกลับ และ 4) ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่เป็นสิ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ดังนี้ 1) รายได้และผลตอบที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาความสามารถ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน 6) ลักษณะการบริหาร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) ความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม

2.1.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ธัญลักษณ์ วิฑิตธิรานันท์ (2553 : 12) กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาส ในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” และมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ การเปลี่ยนแปลงปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลายๆ บริษัท ได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเน้นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิตและลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (Quality circles) มีการประชุมกันภายในกลุ่ม ให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้พบว่าพนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงไป

ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์การโดย เกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นระบบโดยสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันในองค์การ นับเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง

2.1.4 ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.4.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ของ มาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

จากความเชื่อพื้นฐานที่ว่า มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ และถูกจูงใจให้กระทำการ เพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านี้ มาสโลว์ได้ให้ลำดับขั้นความต้องการ ไว้ดังนี้

1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological need) เป็นความต้องการระดับต่ำสุดเกี่ยวกับปัจจัยสี่ ได้แก่ อาหาร น้ำดื่ม อากาศ ที่อยู่อาศัย ยาภัยโรค การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ และสิ่งจำเป็นอื่น ๆ ที่ทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการพื้นฐานที่คนจะถูกจูงใจให้ทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อที่จะให้ได้สิ่งจำเป็นเหล่านี้ แต่เมื่อได้มาแล้ว ความต้องการเหล่านี้ก็ยุติที่จะเป็นตัวจูงใจ (Prime motivator) อีกต่อไป

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety-security need) ประกอบด้วย ความต้องการความปลอดภัย ประมาณที่จะได้รับการคุ้มครองจากภัยตรายต่างๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น นอกจากนี้ขั้นหมายถึง ความต้องการมีความมั่นคงในงาน และมีบำเหน็จ บำนาญ เมื่อความต้องการระดับต่ำสุดส่วนมากได้รับการตอบสนองแล้ว คนจะถูกขับจูงให้กระทำการเพื่อให้มีการตอบสนองแก่ความต้องการระดับนี้

3) ความต้องการความรักหรือความต้องการทางสังคม (Love or social need) หมายถึงความต้องการที่จะให้ผู้อื่นชอบตน เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อผู้อื่น และเป็นสมาชิกของกลุ่ม สมาชิกกลุ่มคนอื่นๆ ขอนรับ

4) ความต้องการความเคารพยกย่อง (Esteem need) หมายถึง ความต้องการให้เกิดความเคารพตนเอง (Self-respect) ความรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับ เช่นนี้จากผู้อื่น ความต้องการสถานภาพ และความมีชื่อเสียงเกียรติยศ เป็นส่วนสำคัญของความต้องการความเคารพยกย่อง การที่ความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองจะนำมาซึ่งความรู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของตนและรู้สึกว่าตนเป็นผู้ที่มีความสำคัญในสังคม

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization need) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลผู้นั้นได้ใช้ความสามารถในทุกด้านได้ และเป็นทุกอย่างที่เขาอยากจะเป็นซึ่งแต่ละคนไม่เหมือนกัน สุดแล้วแต่ความสามารถและความต้องการของเขานั้น

ถึงแม้ว่าข้อสันนิษฐานเบื้องต้นของมาสโลว์ (Maslow) จะมีอยู่ว่า เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป จึงจะเป็นปัจจัยที่สร้างความภูมิใจความ มาสโลว์ ยอมรับว่า ลำดับที่คนจะเสาะแสวงที่จะตอบสนองความต้องการของตนอาจ

เปลี่ยนแปลงไปจากลักษณะของมาสโลว์ได้ เขายอมรับว่าความต้องการต่างๆที่เขาได้จัดไว้นี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและมีส่วนที่ข้ามกันอยู่ ดังนั้น จึงเป็นไปได้ว่าความต้องการในระดับสูงอาจเป็นปัจจัยที่สร้างการชูงใจก่อนที่ความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนอง (Piyadeth, 2010 : 18)

การที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการเพียงแค่ระดับใดระดับหนึ่ง ระดับคุณภาพชีวิตอาจลดลง และระดับคุณภาพชีวิตนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาเช่นอยู่กับการได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคลว่า มีความเปลี่ยนแปลงต่อการได้รับความต้องการทั้ง 5 ข้อนี้อย่างไรบ้าง เพราะ 1 ใน 5 ของความต้องการก็คือความต้องการความมั่นคงปลอดภัยที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ฉะนั้น คนทำงานจึงต้องการเข่นเดียวกันในขณะปฏิบัติหน้าที่

2.1.4.2 ทฤษฎีแรงจูงใจที่นำไปสู่ความต้องการของ McClelland (McClelland S. Learned Need Theory)

ในปี ก.ศ. 1981 เดวิด แมคเคลลันด์และคณะได้ศึกษาความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับความต้องการของมาสโลว์ เดวิด แมคเคลลันด์ได้อธิบายว่า มนุษย์มีความต้องการ 3 ประการ คือ

1) ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation: N - AFF) หมายถึง ความต้องการความรักและการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น หรือได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน บุคคลประเภทนี้จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ก็ต้องได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น พยายามแสดงการณ์ที่ร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน และคนเหล่านี้มักไม่ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งแต่อย่างใด

2) ความต้องการอำนาจ (Need for power: N - Power) หมายถึง ความต้องการที่จะใช้อำนาจควบคุมหรือให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม มีลักษณะตรงข้ามกับประการแรก ความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีอำนาจควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความพยายามในการแสดงผลของการแข่งขันอย่างชิง

3) ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement: N - Ach) หมายถึง ความต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด จะต่อสู้เพื่อบรรลุผลสำเร็จส่วนตัว ต้องการทำงานที่ยากและท้าทายความสามารถ บุคคลประเภทนี้มักเป็นคนมีเหตุผล พยายามกับการแก้ปัญหา ต้องการแข่งขัน กำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง และมักจะได้เสื่อมค่าแห่งอย่างรวดเร็ว

สิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้มนุษย์มีความต้องการเพื่อที่จะทำให้ตนเองมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น ก็คือความต้องการอำนาจ เนื่องจากอำนาจนำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จได้ เพราะเป็นสิ่งที่สามารถสร้างความต้องการได้ อันจะนำมาสู่คุณภาพชีวิตที่ดีได้ เช่น อำนาจในการตัดสินใจที่มีผลประโยชน์ที่ตนเองนำไปสู่ความสุขได้

2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของคำว่า “ความ” หมายถึง เรื่อง เช่นเดียวกับความ เกิดความ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2542 : 231) และได้ให้ความหมายของคำว่า “ผูกพัน” หมายถึง มีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2542 : 741) “องค์การ” หมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มนบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อต้านทานกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้ง ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์กรของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัท จำกัด สมาคมหรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์กรสหประชาชาติ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2542 : 1321) จึงกล่าวได้ว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การเกิดความกังวล รักใคร่ในหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ซึ่งก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตามเป็นหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

มาสโลว์ (Maslow, 1964: 5) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกเป็นพวากเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (Identification) เป็นการแสดงออก 2) จากเป้าหมายและค่านิยมขององค์การของผู้ปฏิบัติงาน 3) ความเกี่ยวโยงกับองค์การ (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนของอย่างเต็มที่ด้วยความจริงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

จิระชัย ยมเกิด (2549 : 7) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การ คือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การ ทัศนคติ ค่านิยม ตลอดจนพฤติกรรมอันแสดงถึงความพยายาม มุ่งมั่นของบุคคลที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ ด้วยคะแนนก้าว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การและมีความมุ่งมั่นที่จะดำรงสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์การไว้

ชุดีพร ชัยนา (2550 : 8) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การ คือความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์การ โดยมีทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่ดึงใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยมุ่งเน้นอุปมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่้องค์การ เพราะคะแนนก้าว่าตนเองเป็นส่วนแบ่งที่สำคัญขององค์การและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

ชุดมา พันธ์พัฒนกุล (2553 : 7) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การ คือความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นของตนเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำเนินไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นตลอดไป

ช่อสุดา 唆ระดา (2551 : 6) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การ คือการที่บุคคลมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจ มุ่งมั่นทุ่มเท และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การและมีความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยไม่คิดที่จะทิ้งองค์การไป

นาฎลดา ก่อเกิด (2551 : 5) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การหรือความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organizational commitment) หมายถึง ระดับความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การสูง คนเหล่านี้จะมีความรู้สึกว่าเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

พงศ์ชัย พันลีกเดช (2548 : 8) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทึ้งennieระหว่างหน้ากากและองค์การ รวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ ความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ 3 ประการ ดังนี้ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังเพื่อประโยชน์ขององค์การ และ 3) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป

พรพิมล กล่องจิต (2553 : 7) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ว่าเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นมากเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกจากหรือทิ้งองค์การไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น โดยมีแนวความคิดว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นประกอบด้วย 3 มิติ มิติแรก คือ ความผูกพันด้านจิตใจ มีมุ่นมองว่าคนอยู่ทำงานกับองค์การโดยไม่ลาออกไป เพราะความต้องการของเขาวง (Want) ส่วนมิติที่สอง คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การนั้น มีมุ่นมองว่าคนต้องอยู่กับองค์การเพราเขาไม่สามารถทำเป็นต้องอยู่กับองค์การต่อไป (Need to) ส่วนมิติที่สามมีมุ่นมองว่าความผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพกับองค์การไว้เพราเขารู้สึกว่าเขายังต้องอยู่ (Ought to) กับองค์การต่อไป

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์การต่อองค์การ ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์การได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์การ การทุ่มเทความพยายามใน

การปฏิบัติงานเพื่องานค์การ ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การความห่วงใยในอนาคตของ องค์การ และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป

2.2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

การที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การจะเกิดความผูกพันต่อองค์การ มีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้นั้น องค์การจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่างๆ ที่บุคลากรต้องการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยเฉพาะหน้ากากบุคคลแต่ละคนก็จะมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การในที่สุด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (พิสมัย วัฒนาوارสกุล, 2551 : 11 ; อ้างอิง จาก Herzberg, 1986: Web Site) Frederick Herzberg “ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Hertzberg's Two Factor Theory หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Motivation-Maintenance theory) สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

(1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ถือว่าเป็นปัจจัยภายใน (Intrinsic factors) เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถสนับสนุนความต้องการภายในบุคคล ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือ ได้รับการฝึกอบรม

(2) ปัจจัยค้าจูน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ถือว่าเป็นปัจจัยที่มาจากการภายนอกบุคคล (Extrinsic factors) ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมของที่ทำงาน ความเป็นอยู่ ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์การ ที่มีการแสดงออกถึงความเชื่อมโยง ทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์การ จะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน จนถึงความผูกพันต่อองค์การ ที่เป็นลักษณะความสัมพันธ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ให้กับองค์การ โดยความผูกพันจะมีคุณลักษณะ 3 ประการดังนี้

2.2.3.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ

2.2.3.2 ความเด่นใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังเพื่อประโยชน์ขององค์การ

2.2.3.3 ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป

ความผูกพันที่มีต่องค์การของบุคคลถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะความผูกพัน เป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นดั่งบ่งชี้ถึงความรัก ความภักดี ความยินดี การยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมาย และอุดมการณ์ขององค์การ อันเป็นผลให้บุคลากรที่มีความเด่นใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและ ประโยชน์ขององค์การ ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกตลอดไป ซึ่งมีผู้กล่าวถึงความสำคัญ ของความผูกพันต่องค์การในเรื่องอื่นอีก คือ

จิตาพันธ์ ศรีเทศา (2552 : 20) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันต่องค์การจะนำไปสู่ผลที่ สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์การดังนี้คือ

(1) พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมี แนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

(2) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคง อยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย

(3) เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่องค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลดังกล่าวมักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำ ประโยชน์ให้กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายสำเร็จ

(4) บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเด่นใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

จิระชัย ยมเกิด (2549 : 19) กล่าวว่าความผูกพันต่องค์การมีความสำคัญอย่างมาก เพราะทำให้องค์การได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเด่นใจที่จะปฏิบัติงานให้กับ องค์การ ทำให้องค์การได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยน งานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ภาสิริ ปัญญาภู (2553 : 14) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่องค์การที่มีผลต่อการ บริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่องค์การนั้น สามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมี ประสิทธิภาพและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่องค์การของ พนักงาน เพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์การไป

รัชดาพร ร่องเสียง (2549 : 16) เห็นว่าความผูกพันต่องค์การมีความสำคัญดังนี้

(1) สามารถใช้ทำงานอัตราการเข้า-ออกจากการงานของสมาชิกขององค์การได้ดีกว่า ความพึงพอใจในงาน

(2) เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากเกิดความรู้สึก

ว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การนั้นเอง

(3) เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การว่างานคือหนทางที่คนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์การและบรรลุเป้าหมายได้

(4) เป็นตัวทำให้บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การ

(5) ช่วยขัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนมากนั้นเอง

(6) เป็นตัวบ่งชี้ที่ดึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

2.2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การและพบว่ายังไม่มีแบบจำลองใดที่ชัดว่า อะไรคือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ โดยมองว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การต่างกันไป ดังนี้

สุทธิวรรณ ศรีสุพรรณ (2550 : 15) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การพบว่ามีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การดังนี้

(1) ส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ฯลฯ

(2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่มีคุณค่า ความประจักษ์ในงาน (Task Identity) ความหลากหลายในงาน (Variety) งานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น (Social Interactions)

(3) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรับรู้ต่อการทำงานในองค์การที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ (Group Attitude) การพึ่งพาได้จากองค์การ (Organization Dependability) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ (Personal Importance)

สุปรีดา เทชะอ่อนนันท์ (2551 : 18) ได้รีไห้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) 2) คุณลักษณะงาน (Job Characteristics) 3) ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience) และ 4) คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristics) นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุดคือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าความต้องการทางสภาวะจิตใจของเขามีได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะท้อนสนใจในองค์การ

อรุมา ศรีสว่าง (2548 : 17) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่องและพบว่าปัจจัยที่มีผลต่องค์การ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

(1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ เป็นต้น

(2) โครงสร้างองค์การ (Organization Characteristic) ต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเป็นทางการ

(3) ลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลลับการมีความหมายของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทเด่นชัด ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

(4) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) เช่น ทักษะดิจิทัลกลุ่มการทำงานที่มีผลต่องค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ การรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลสำคัญความสามารถในการพึงพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

2.3 ประวัติความเป็นมาของโรงพยาบาลอุบลราชธานี

ในอดีตปัญหาโรคระบาดในประเทศไทย ยังไม่เด่นชัดว่าจะเป็นโรคซึ่งส่งผลกระทบต่อประเทศได้มากน้อยเพียงใด แต่ก็ได้มีแพทย์หลายท่านขะนั้นเลื่งเห็นการณ์ใกล้ หนึ่งในนั้นคือ นายแพทย์สมชาย สมบูรณ์เจริญ อดีตผู้อำนวยการสถาบันมะเร็ง ที่พยายามผลักดันให้มีการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นรองรับปัญหาโรคระบาด

ในปี พ.ศ. 2505 นายแพทย์สมชาย สมบูรณ์เจริญ ได้เสนอโครงการจัดตั้งสถานตรวจมะเร็งเริ่มแรกขึ้นในโรงพยาบาลสหไทย เป็นโครงการนำร่องในการดำเนินการป้องกันและควบคุมโรคระบาด โครงการดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากพยาบาลฯ คุณพระบาราณราครุร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขขณะนั้นนำเข้าเสนอคณะกรรมการรัฐมนตรี และได้รับอนุญาตให้จัดตั้งได้ ซึ่งต่อมา สถานตรวจมะเร็งระยะเริ่มแรกดังกล่าวถูกยุบไป ในปีนั้นเองมีอาจารย์อาวุโสและนายแพทย์หลายท่านเสนอโครงการรายงานการศึกษาพร้อมข้อเสนอแนะต่อรัฐบาล ให้จัดตั้งสถาบันมะเร็งแห่งชาติขึ้นหลัก โครงการด้วยกัน โดยนายแพทย์สมชาย สมบูรณ์เจริญ เสนอโครงการจัดตั้งสถาบันมะเร็งแห่งชาติ ของกระทรวงสาธารณสุข ฯ พยาบาลฯ คุณพระบาราณราครุร มีความเข้าใจและทราบดีว่าปัญหาโรคระบาดที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จึงได้เชิญผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุข มาปรึกษาหารือและเสนอ

คณะกรรมการการดำเนินการจัดตั้งสถาบันมะเร็งแห่งชาติ กระทรวงสาธารณสุข จะเป็นผู้รับผิดชอบ และหน่วยงานในสังกัดของมหาวิทยาลัยจะเป็นหน่วยสนับสนุนวิชาการ

ปี พ.ศ. 2507 โครงการจัดตั้งสถาบันมะเร็งแห่งชาติ กระทรวงสาธารณสุข ได้รับการเสนอ ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ แต่ด้วยเหตุผลบางประการ กรรมการงบประมาณไม่เห็นด้วย และไม่อนุมัติโครงการฯ โครงการจัดตั้งสถาบันมะเร็งแห่งชาติ จึงถูกเลิกไป

ปี พ.ศ. 2508 โดยความพ่ายแพ้และดังใจจริงของ ฯพณฯ คุณพระบรมราชูรัชนาครีว่าการกระทรวงสาธารณสุข นายแพทย์ฟัน แสงสิงแก้ว ปลัดกระทรวงสาธารณสุขและนายแพทย์ สมชาย สมบูรณ์เจริญ ผู้ริเริ่มโครงการฯ จึงได้รือที่นั่นโครงการจัดตั้งสถาบันมะเร็งแห่งชาติ จึงเสนอต่อคณะกรรมการอีกครั้ง และในที่สุดคณะกรรมการฯ ได้อนุมัติให้จัดตั้งสถาบันมะเร็งแห่งชาติ จึงเมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2508 โดยอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อลดอัตราการเกิดและอัตราการตายจากโรคมะเร็งของประเทศไทย

ปี พ.ศ. 2515 (14 พฤษภาคม 2514) ฯพณฯ ขอพลดอนอน กิติยชร ได้ทำการปฏิรูปและนี การปฏิรูปการแบ่งส่วนราชการ ท่านปลัดกระทรวง นายแพทย์โภมล เพียงศรีทอง รักษาการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ได้เสนอคณะกรรมการฯ ให้เสนอคณะกรรมการฯ ให้สถาบัน มะเร็งแห่งชาติ มาสังกัดกรมการแพทย์

ต่อมาปี พ.ศ. 2523 สถาบันมะเร็งแห่งชาติ ได้เสนอโครงการจัดตั้งศูนย์มะเร็งในภูมิภาคชื่น 8 แห่ง เพื่อดำเนินการป้องกันและควบคุมโรคมะเร็ง ให้ครอบคลุมพื้นที่ทั่วทุกภูมิภาคและกระทรวง สาธารณสุขได้อุમัติ ให้ดำเนินการในปี พ.ศ. 2529 โดยในครั้นนั้น สถาบันมะเร็งแห่งชาติ เห็นสมควร เริ่มงานเพียง 6 ศูนย์ คือ

- (1) ศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็ง จังหวัดพะเยา
- (2) ศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็ง จังหวัดชลบุรี
- (3) ศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็ง จังหวัดอุบลราชธานี
- (4) ศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็ง จังหวัดลำปาง
- (5) ศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็ง จังหวัดอุตรดิตถ์
- (6) ศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็ง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ได้รับจัดสรรงบประมาณ จำนวน 30 ล้านบาท ในท้องที่ถนนคลังอาวุธ ตำบลধารา หมู่ ๔ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี เป็นสถานที่ก่อสร้างศูนย์ฯ วางศึกษาฤทธิ์เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2533 โดยมีฯพณฯ รัฐบุนเดศ เงินหมื่น เป็นประธานเริ่มดำเนินการ ก่อสร้างแล้วเสร็จเมื่อเดือนพฤษภาคม 2537 รวมเงินทั้งสิ้น 11,280,000 บาท และได้เปลี่ยนชื่อ จาก ศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็ง จังหวัดอุบลราชธานี เป็น ศูนย์มะเร็ง อุบลราชธานี ในปี พ.ศ. 2546

และเปลี่ยนชื่อเป็น โรงพยาบาลมหาสาร์ง เมื่อ เดือนกรกฎาคมปี พ.ศ. 2556 จากวันนั้นถึงวันนี้ โรงพยาบาลมหาสาร์ง จังหวัดอุบลราชธานี มีผู้อำนวยการทั้งหมด 6 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

- | | |
|-------------------------------------|--|
| (1) เรืออากาศโทสิริศักดิ์ ภูริพัฒน์ | เป็นผู้อำนวยการคนแรกปี พ.ศ. 2534 |
| (2) นายแพทย์เทวนทร์ โภสิยศรากุล | เป็นผู้อำนวยการคนที่ 2 ถึงปี พ.ศ. 2540 |
| (3) แพทย์หญิงอกริณี เวชภูติ | เป็นผู้อำนวยการคนที่ 3 ถึงปี พ.ศ. 2542 |
| (4) นายแพทย์สันติชัยเดชะ โสกณณ์ | เป็นผู้อำนวยการคนที่ 4 ถึงปี พ.ศ. 2545 |
| (5) นายแพทย์ธีรพล เจนวิทยา | เป็นผู้อำนวยการคนที่ 5 ถึงปี พ.ศ. 2549 |
| (6) นายแพทย์วิวัฒน์ กลิ่นวิมล | เป็นผู้อำนวยการคนที่ 6 ถึงปีปัจจุบัน |

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยต่างประเทศ

Mayton (2002: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในรัฐลากาดามา พบว่า การบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่มากด้วยประสบการณ์ ในการดำรงตำแหน่งมีความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานบุคคลการสูงช่วยเสริมสร้างลักษณะมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร การศึกษา ทำให้การดำเนินงานทางการศึกษารวดเร็วและรักกุม

London (2003: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจในอกหนี่องานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการสัมภาษณ์พนักงานประมาณ 1,300 คน โดยให้แต่ละคนตอบคำถามคล้ายๆ กัน 3 ประเด็น ประเด็นที่ 1 คือความพึงพอใจต่องาน ประเด็นที่ 2 คือความพึงพอใจในอกหนี่องาน และประเด็นที่ 3 คือคุณภาพชีวิต (quality of life) ซึ่งเป็นสิ่งเดียวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) พบว่าทั้งความพึงพอใจต่องานและความพึงพอใจในอกหนี่องานมีอิทธิพลต่อนบุคคลในการมองคุณภาพชีวิตของตน และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยยังพบรายละเอียดเพิ่มเติมขึ้นอีกว่าความพึงพอใจต่องานนั้นพนักงานได้รับมาจากการค่าจ้าง (fringe benefits) และ 4) ความมั่นคงซึ่งส่วนประกอบทั้ง 4 ประการคั่งกล่าวสามารถใช้ทำงานคุณภาพชีวิตของบุคคล

2.4.2 งานวิจัยในประเทศไทย

ฉัตรชัย ณ บางช้าง (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ ผู้บิน 411 กองบิน 41 กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธหั�ทางอากาศ พบว่า ข้าราชการมีความอิสระโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยองค์การด้านการให้การสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยองค์การด้านการรับรู้วัฒธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

อัมพวัน สุวรรณพรหม (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
กรณีศึกษาริษัท ซี.พี.ดี.ชีทบอร์ด จำกัด พนวจ ข้าราชการในสังกัดที่ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ
นาน มีความผูกพันต่อองค์การไม่สูงกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การน้อย
ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสถาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่มีอิสระในการทำงานสูง ไม่ได้
มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าข้าราชการที่มีอิสระในการทำงานต่ำ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสถาที่
ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรสูง มีความผูกพันต่อองค์การสูง
กว่าข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่ำ

การตัววิจัยทรัพยากรบุคคล (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยชี้ว่า ใจที่มีอิทธิพลต่อความ
ผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา : บริษัท อุตสาหกรรมแอกมิ จำกัด พนวจ ปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัยได้แก่
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน/ผลตอบแทน ความมั่นคงใน
งาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การใน
ระดับปานกลาง

อิทธิศาสตร์ อินทร์โภดิ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ
ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำปูน พนวจ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง
พิจารณาตามแผนงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก ด้านปัจจัยที่สัมพันธ์
กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ปัจจัยด้านบุคคลลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการ
ทำงานในองค์การ พนวจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การระดับสูง ยกเว้น ด้านความมั่นคง
ในการทำงาน และความยุติธรรมในระบบการพิจารณาความดีความชอบบุคลากรมีความเห็นอยู่ในระดับ
ปานกลาง ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น 5 อันดับแรก ได้แก่ รายได้ การ
มีคุณค่าในตัวเอง สวัสดิการบัตรสุขภาพคนของและครอบครัวความก้าวหน้าในอาชีพ และบรรยายกาศการทำงาน

จิระชัย ยมเกิด (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทล้านนา
เกษตรอุตสาหกรรม จำกัด พนวจ พนักงานบริษัทมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทั้ง
2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านชีวสังคม และปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
ปัจจัยทั้ง 2 กลุ่ม สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ ปัจจัยด้านชีวสังคมมีตัวทำนายที่ดี คือ ระดับ
การศึกษา งานที่รับผิดชอบ และตำแหน่ง เรียงตามลำดับจากดีที่สุด และปัจจัยด้านลักษณะงาน คือ
ความสำเร็จในงาน งานที่มีโอกาสพบปะสัมผัสรักกับผู้อื่น ความท้าทายในงาน ความเป็นอิสระในงาน
ชุมพร ชัยนา (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ระหว่างเจ้าหน้าที่สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีแรงจูงใจในการทำงาน
แตกต่างกัน พนวจ 1) สภาพความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ด้านความทุ่มเท
ความผูกพันมากกว่าด้านอื่นๆ 2) ประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

มีประสิทธิผลสูงกว่าด้านอื่นๆ 3) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ระยะเวลาปฎิบัติงานต่างกัน ปฏิบัติงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารมีความผูกพันมากกว่าเจ้าหน้าที่ ความผูกพันต่อองค์การในระยะเวลาปฎิบัติงานต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความศรัทธา และด้านความภักดี ไม่แตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์การ ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เปรียบเทียบประสิทธิผลของงาน พบว่า ด้านการตัดสินใจ ด้านทรัพยากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านบรรษัทกาล และด้านผลลัพธ์ แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก

สุлавัลย์ ศิริคำฟู (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการบริหารของพนักงาน โรงเรียนในอำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ความสำเร็จของงาน และความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

วรรรธรรม บุญลือม (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครู วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูระดับปานกลาง มีความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ปัจจัย ด้านอาชญาและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก สภาพการทำงานที่มีความปลดปล่อยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์มากกว่าที่สุด และด้านโอกาส ได้รับการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์น้อยที่สุด

อรอนุมา ศรีสว่าง (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลบวกต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ทั้ง 8 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันของผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ลักษณะงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร รางวัลและผลตอบแทน ระบบราชการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และโอกาสที่ได้รับจากการทำงาน รวมถึงค่าตอบแทนที่เป็นด้วยเงินและไม่เป็นด้วยเงิน ที่มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความผูกพัน

สุทธิธรรม ศรีสุพรรณ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

โดยรวมอยู่ในระดับดี พิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์องค์การและ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกองค์การ อยู่ในระดับดีหรือมากกว่า

รัชดาพร ร่องเสียง (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษา ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษาริมทรัพย์สันย่างอุดสาหกรรมอาหาร จำกัด พนวจ อัตราเงินเดือน อาชญาการทำงาน และระดับด้านแห่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ภาสิริ ปัญญาภู (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษา ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ พนวจ 1) ระดับความผูกพันต่อองค์การ พนวจ ด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) ผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านรายด้าน พนวจ ด้านความอุดสาหะมีความเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด อยู่ในระดับมาก 3) ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกพิจารณาเป็นรายด้าน พนวจ ความผูกพันองค์การด้านความรู้สึก ความผูกพันองค์การด้านความต่อเนื่องความผูกพันองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร โรงพยาบาลสิริราชอุบลราชธานี” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

- 3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การประมวลผลและการวิเคราะห์ทางสถิติ

3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของศูนย์มะเร็ง จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามกลุ่มงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันมากที่สุด จัดให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน รวมทั้งสิ้นจำนวน 438 คน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ทำการศึกษา

ลำดับที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
1	กลุ่มข้าราชการ	124
2	กลุ่มลูกจ้างประจำ	38
3	กลุ่มพนักงานราชการ	16
4	กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว	260
รวมทั้งสิ้น จำนวน 438 คน		

3.1.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างนั้นใช้วิธีการคำนวณโดยที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังต่อไปนี้ โดยใช้สูตร ทาโร ยามานะ (Yamane, 1967)

$$\frac{n = N}{1 + (N)(e)^2}$$

n = ขนาดตัวอย่าง (Sample Size)
 N = จำนวนประชากร (Population)
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิด (error)
 หมายเหตุ กำหนดค่า e = 5% (0.05)

$$\begin{aligned}
 \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} &= \frac{438}{1 + (438)(0.05)^2} \\
 &= \frac{438}{2.095} \\
 &= 209.069 \\
 &= \sim 209 \text{ ตัวอย่าง}
 \end{aligned}$$

ดังนั้น ต้องใช้ประชากรที่ทำการศึกษาเป็นตัวอย่างในการศึกษาวิจัยนี้ จำนวนอย่างน้อย 209 ตัวอย่าง

3.1.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Sampling)

3.1.3.1 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเป็นไปตามโอกาส (Probability Sampling)

เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยหลักเกณฑ์ที่เป็นไปตามโอกาสทางสถิติ ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างตามหลักวิชาการทางสถิติศาสตร์ เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่สามารถนำมาวิเคราะห์และสรุปผลอ้างอิงไปยังประชากรได้อย่างถูกต้อง และเชื่อถือได้ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้น (Stratified Random Sampling) โดยการแบ่งประชากรกลุ่มที่จะทำการศึกษาออกเป็นชั้นย่อยๆ จำแนกตามภาระงานที่รับผิดชอบและการจัดสรรสวัสดิการที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันมากที่สุด จากนั้นจึงนำมาคำนวณหา กลุ่มตัวอย่าง ในการแบ่งกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นทำการ กำหนดสัดส่วนเพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยผู้วิจัยได้ยึดหลักความสะดวกเป็นสำคัญ โดยผู้วิจัยถือโอกาสที่มีการประชุมหน่วยงาน และเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

การสุ่มตัวอย่างครั้งนี้ได้รับความร่วมมือในการประสานงานจากหัวหน้ากลุ่ม งานทุกแผนก ในการแจกและเก็บแบบสอบถามตามรายชื่อและจำนวนคน ใช้เวลา 1 สัปดาห์ ในการเก็บ รวบรวม อัตราการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม คิดเป็น ร้อยละ 100 ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{โอกาสที่จะเลือก (P)} &= \frac{n}{N} \\
 &= \frac{209}{438}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 & = 0.477 \\
 n & = \text{ขนาดของตัวอย่าง} \\
 N & = \text{จำนวนประชากร} \\
 \text{จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในแต่ละกลุ่ม} & = \frac{N \times P}{100} \\
 \text{จำนวนตัวอย่างกลุ่มข้าราชการ} & = \frac{124 \times 0.477}{100} \\
 & = 59.148 \text{ คน}
 \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างวิจัย

ลำดับที่	ตำแหน่ง	จำนวน ประชากร	โอกาส ที่จะเลือก(P)	จำนวนตัวอย่าง ในแต่ละชั้น
1	กลุ่มข้าราชการ	124	0.477	59
2	กลุ่มลูกจ้างประจำ	38	0.477	18
3	กลุ่มพนักงานราชการ	16	0.477	8
4	กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว	260	0.477	124
	รวม	438		209

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร โรงพยาบาลมหาเร็งอุบลราชธานี” ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามขึ้นเองและปรับปรุงจากแบบสอบถามของงานวิจัยอื่นๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันเพื่อให้เหมาะสมต่อสภาพการณ์ซึ่งแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นมีทั้งหมด 2 ส่วน โดยมีรายละเอียดดังนี้

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ลักษณะค่าตอบแทนเป็นแบบกำหนดให้ เลือกตอบ และเติมคำในช่องว่าง จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปลายปีค (Close ended questionnaire) เป็นคำถามที่มีคำตอบให้ ผู้ตอบเขียนเครื่อง (✓) ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง หรือความคิดเห็นของตนซึ่งแบบสอบถามแบบ ปลายปีคแบบให้เลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของตนเพียงคำตอบเดียวจาก 5 คำตอบ จำนวน 55 ข้อ แบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) ดังนี้

ระดับมากที่สุด	หมายถึง ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นมากที่สุด
ระดับมาก	หมายถึง ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นมาก
ระดับปานกลาง	หมายถึง ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นปานกลาง
ระดับน้อย	หมายถึง ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นน้อย
ระดับน้อยที่สุด	หมายถึง ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นน้อยที่สุด

โดยคำadamแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม แปลผลอย่างง่าย โดยการเปรียบเทียบบรรยายต่อของค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบค่าสถิติเชิงอนุមาน ได้แก่ T-test F-test และ Multiple Regression Test

เกณฑ์การให้คะแนน กำหนดไว้ดังนี้

ระดับมากที่สุด	5 คะแนน
ระดับมาก	4 คะแนน
ระดับปานกลาง	3 คะแนน
ระดับน้อย	2 คะแนน
ไม่เคย	1 คะแนน

การแปลผลคะแนนแบบสอบถามวิจัยนี้ นำมาจัดลำดับเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์แบ่งกลุ่ม

คะแนนสูงสุดของแบบสอบถาม – คะแนนต่ำสุดของแบบสอบถาม

จำนวนระดับชั้น

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

ระดับมากที่สุด	หมายถึงช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00
ระดับมาก	หมายถึงช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20
ระดับปานกลาง	หมายถึงช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40
ระดับน้อย	หมายถึงช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60
ระดับน้อยที่สุด	หมายถึงช่วงคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80

3.3 การสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบเครื่องมือ

3.3.1 ศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

3.3.2 สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยทางใจและปัจจัยค้าจุน และครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.3.3 นำแบบสอบถามไปขอรับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษาและเพื่อรับการตรวจสอบเสนอแนะให้แก้ไขปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ

3.3.4 ดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence)

การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย โดยการหาค่า IOC (IOC: Index of item objective congruence) ของผู้เชี่ยวชาญจากการให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย ซึ่ง IOC เป็นค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้องของค่าคำถาม คำตอบ กับเนื้อหา ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ แล้วจึงนำไปตรวจสอบหาค่าความตรงเริงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งจะกำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ให้คะแนนในแต่ละข้อออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ให้ 1 เมื่อข้อคำถาม คำตอบ สอดคล้องและครอบคลุมตัวแปรการวิจัย

ให้ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถาม คำตอบ สอดคล้องและครอบคลุมตัวแปรการวิจัย

ให้ -1 เมื่อข้อคำถาม คำตอบ ไม่สอดคล้องและครอบคลุมตัวแปรการวิจัย

โดยคิดจากคะแนนรวมของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อหารด้วยผู้เชี่ยวชาญที่ให้คะแนน ซึ่งตัวค่า IOC มีค่ามากกว่า 0.5 จึงนำไปถือว่าคำถามนั้นผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องโดยรวม 0.9676

3.3.5 นำแบบสอบถามมาลักษณะประชากรและแบบวัดที่ปรับปรุงแล้วทั้งหมดไปทดลองใช้กับบุคคลที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรศูนย์มะเร็งที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาก (Cronbach's Alpha Coefficcents) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยรวม 0.9676

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3.4.2 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งด้วยตนเอง โดยแยกกระจายตามกลุ่มการกิจของหน่วยงาน

3.4.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลระหว่าง มกราคม 2556 - กุมภาพันธ์ 2556

3.4.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้อง

3.4.5 นำข้อมูลที่ได้มาลงรหัสและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำหรับรูป

3.5 การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ทางสถิติ

3.5.1 การประมวลผลข้อมูล

3.5.1.1 เมื่อรวมรวมแบบสอบถามตามจำนวนที่ต้องการแล้ว ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างทางการตอบ แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

3.5.1.2. การประมวลผลข้อมูล นำข้อมูลที่กำหนดรหัสแล้วมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์เพื่อทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำหรับรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่อให้ทราบข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม “ผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี” โดยสามารถวิเคราะห์แบบสอบถามได้ดังนี้

1) แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา กลุ่มงาน ประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาล มะเร็งอุบลราชธานี และรายได้ที่ได้รับโดยเฉลี่ยต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงผลเป็นความถี่ และร้อยละ

2) แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับ “ผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี” แสดงผลเป็นความถี่และร้อยละ และแสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2.2 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐานการวิจัย เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ดังนี้

1) แสดงผลเป็นความถี่และร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล laminate จังหวัดราชธานี

2) t-test เพื่อเปรียบเทียบตัวแปร เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล laminate จังหวัดราชธานี

3) F-test เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรจำแนกที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่ม กับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล laminate จังหวัดราชธานี

4) Multiple regression test เพื่อเปรียบเทียบตัวแปรที่มีผลกระบวนการชีวิตการทำงานที่มีผลกระบวนการชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล laminate จังหวัดราชธานี

ตารางที่ 3.3 สิ่ติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล (สมมุติฐานที่ 1)

ข้อ	การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	สถิติ
H ₁	เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล laminate จังหวัดราชธานี ที่แตกต่างกัน	t-test
H ₂	อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล laminate จังหวัดราชธานี ที่แตกต่างกัน	F-test
H ₃	สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล laminate จังหวัดราชธานี ที่แตกต่างกัน	F-test
H ₄	ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล laminate จังหวัดราชธานี ที่แตกต่างกัน	F-test
H ₅	กสุกรรมงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล laminate จังหวัดราชธานี ที่แตกต่างกัน	F-test
H ₆	ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล laminate จังหวัดราชธานี ที่แตกต่างกัน	F-test
H ₇	รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล laminate จังหวัดราชธานี ที่แตกต่างกัน	F-test

ตารางที่ 3.4 สอดคล้องกับหัวข้อมูล (สมมุติฐานที่ 2)

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	สถิติ
1. ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม(Х1) มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาล laminate เรืองอุบราชธานี	Multiple Regression Analysis
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ(Х2) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาล laminate เรือง อุบราชธานี	Multiple Regression Analysis
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาความสามารถ(Х3) มีผล ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาล laminate เรือง อุบราชธานี	Multiple Regression Analysis
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Х4) มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาล laminate เรืองอุบราชธานี	Multiple Regression Analysis
5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน (Х5) มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาล laminate เรืองอุบราชธานี	Multiple Regression Analysis
6. ด้านลักษณะการบริหาร (Х6) มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ บุคลากร โรงพยาบาล laminate เรืองอุบราชธานี	Multiple Regression Analysis
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Х7) มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาล laminate เรืองอุบราชธานี	Multiple Regression Analysis
8. ด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม (Х8) มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาล laminate เรืองอุบราชธานี	Multiple Regression Analysis

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลมหาดเลิงอุบลราชธานี ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากร จำนวน 209 คนผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลมหาดเลิงอุบลราชธานี 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลมหาดเลิงอุบลราชธานีอุบลราชธานี แตกต่างกัน 3) เพื่อศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลมหาดเลิงอุบลราชธานีอุบลราชธานี และนำเสนอผลการวิจัยเบื้องต้นเป็น 2 ส่วนดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่นฐาน

- 4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านคุณลักษณะ
- 4.1.2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
- 4.1.3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

- 4.2.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลมหาดเลิงอุบลราชธานีอุบลราชธานีแตกต่างกัน
- 4.2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลมหาดเลิงอุบลราชธานีอุบลราชธานี

นิยามศัพท์

ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

- X_1 = ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
- X_2 = ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
- X_3 = ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาความสามารถ
- X_4 = ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
- X_5 = ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน
- X_6 = ด้านลักษณะการบริหาร
- X_7 = ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- X_8 = ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณลักษณะ

ข้อมูลปัจจัยด้านคุณลักษณะศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ภาระงาน อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของ ความถี่และร้อยละรายละเอียดคงแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยด้านคุณลักษณะ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	90	43.1
หญิง	119	56.9
รวม	209	100.0
อายุ		
20 – 30 ปี	81	38.8
31 – 40 ปี	87	41.6
41 – 50 ปี	34	16.3
51 – 60	7	3.3
รวม	209	100.0
สถานภาพ		
โสด	85	40.7
สมรส	114	54.5
หน้าอย	6	2.9
ห่าง/แยก	4	1.9
รวม	209	100.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	77	36.8
ปริญญาตรี	119	56.9
ปริญญาโท	11	5.3
ปริญญาเอก	2	1.0
รวม	209	100.0

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยด้านคุณลักษณะ (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มงาน		
กลุ่มข้าราชการ	59	28.2
กลุ่มพนักงานราชการ	8	3.8
กลุ่มลูกจ้างประจำ	18	8.6
กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว	124	59.3
รวม	209	100.0
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	91	43.5
5-10 ปี	52	24.9
11-15 ปี	33	15.8
มากกว่า 15 ปี	33	15.8
รวม	209	100.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท/เดือน	79	37.8
10,001 – 20,000.- บาท/เดือน	86	41.2
20,001 – 30,000.- บาท/เดือน	29	13.9
30,001 – 40,000.- บาท/เดือน	13	6.2
40,001.- บาทขึ้นไป	2	0.9
รวม	209	100.0

จากตารางที่ 4.1 การวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.9 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.6 รองลงมาอายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.8 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.9 รองลงมา ระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 36.8 ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 5.3 ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 59.3 รองลงมาเป็นกลุ่มข้าราชการ คิดเป็น 28.2 ส่วนใหญ่มีอาชญากรรมต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมา อายุงาน 11-20 ปี ร้อยละ 24.9 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 41.2 รองลงมารายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 37.8

4.1.2 ข้อมูลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล laminate ร่องรอยอุบราชานี

ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาล laminate ร่องรอยอุบราชานี คือ ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวและด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามมาคำนวณโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลงผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาล laminate ร่องรอยอุบราชานีโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.10	0.62	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.60	0.57	มาก
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาความสามารถ	3.59	0.52	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.43	0.56	มาก
5. ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	3.60	0.58	มาก
6. ด้านลักษณะการบริหาร	3.64	0.58	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.51	0.50	มาก
8. ด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม	3.79	0.58	มาก
รวม	3.53	0.56	มาก

จากการที่ 4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาล laminate ร่องรอยอุบราชานีโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะการบริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) และด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) เมื่อจำแนกความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาล laminate ร่องรอยอุบราชานี ในแต่ละด้านจะแสดงได้ดังตารางที่ 4.3-4.9

ตารางที่ 4.3 ก้าวถัดไป ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลมะเร็งอุบัติชนานีด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	\bar{X}	SD	ระดับ
1. พึงพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ	3.16	0.74	ปานกลาง
2. งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการ	3.23	0.69	ปานกลาง
3. เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความคุ้มค่าต่อความอุตสาหะ	3.22	0.72	ปานกลาง
4. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อกำครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	2.85	0.78	ปานกลาง
5. เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนในหน่วยงานภายนอกเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.04	0.76	ปานกลาง
รวม	3.10	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลมะเร็งอุบัติชนานีด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม โดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีก้าวถัดไปสูงสุด คือ งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ($\bar{X} = 3.23$) เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความคุ้มค่าต่อความอุตสาหะ ($\bar{X} = 3.22$) พึงพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนในหน่วยงานภายนอกเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.04$) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อกำครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.85$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลมหาเร็งอุบลราชธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. หน่วยงานมีการให้ความรู้แก่บุคลากรด้านการป้องกันอุบัติเหตุและการส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงาน	3.59	0.65	มาก
2. หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพและอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้ดีเสมอ	3.51	0.68	มาก
3. หน่วยงานมีระบบการควบคุมการแพร่กระจายเชื้อโรคและพำน้ำโรคอย่างเหมาะสม	3.58	0.66	มาก
4. บริเวณที่ทำงานสะอาดแสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบายน้ำอากาศที่ดี	3.66	0.77	มาก
5. หน่วยงานมีห้องน้ำสะอาด เพียงพอ และมีการคุ้มครองอย่างถูกสุขลักษณะ	3.68	0.80	มาก
รวม	3.60	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลมหาเร็งอุบลราชธานี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้หน่วยงานมีห้องน้ำสะอาด เพียงพอ และมีการคุ้มครองอย่างถูกสุขลักษณะ ($\bar{X} = 3.68$) บริเวณที่ทำงานสะอาดแสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบายน้ำอากาศที่ดี ($\bar{X} = 3.66$) หน่วยงานมีการให้ความรู้แก่บุคลากรด้านการป้องกันอุบัติเหตุและการส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.59$) หน่วยงานมีระบบการควบคุมการแพร่กระจายเชื้อโรคและพำน้ำโรคอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.58$) และหน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพและอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้ดีเสมอ ($\bar{X} = 3.51$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลลมเรืองอุบราชธานีด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาความสามารถ

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาความสามารถ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. บุคลากรได้มีโอกาสใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของตน	3.64	0.64	มาก
2. บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนางาน	3.52	0.66	มาก
3. บุคลากรมีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดสร้างสรรค์ของตนเองต่อหน่วยงาน	3.57	0.64	มาก
4. หน่วยงานจัดประชุม/อบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และทักษะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	3.61	0.70	มาก
5. หน่วยงานให้โอกาสในการศึกษาต่อ การประชุมวิชาการ และการอบรมหลักสูตรต่างๆเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	3.62	0.72	มาก
รวม	3.59	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลลมเรืองอุบราชธานี ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาความสามารถ โดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้บุคลากรได้มีโอกาสใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของตน ($\bar{X} = 3.64$) หน่วยงานให้โอกาสในการศึกษาต่อ การประชุมวิชาการ และการอบรมหลักสูตรต่างๆเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.62$) หน่วยงานจัดประชุม/อบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และทักษะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ($\bar{X} = 3.61$) บุคลากรมีโอกาสเสนอผลงานจากความคิดสร้างสรรค์ของตนเองต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.57$) และบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติเพื่อการพัฒนางาน ($\bar{X} = 3.52$)

**ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
โรงพยาบาลลมหายใจอุบลราชธานี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน**

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. หน่วยงานกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพชัดเจน ทั้ง ด้านบริหาร ด้านวิชาการ และด้านปฏิบัติการ	3.35	0.72	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชา มีความเชื่อมั่นในความสามารถและให้โอกาส ได้ใช้ความสามารถในการพัฒนางาน	3.54	0.67	มาก
3. ได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	3.39	0.74	ปานกลาง
4. ได้รับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าว ไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.36	0.70	ปานกลาง
5. มีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการทำงาน	3.53	0.78	มาก
รวม	3.43	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลลมหายใจอุบลราชธานี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา มีความเชื่อมั่นในความสามารถและให้โอกาสใช้ความสามารถในการพัฒนางาน ($\bar{X} = 3.54$) และมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการทำงาน ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ ได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.39$) ได้รับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.36$) และหน่วยงานกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ไว้ชัดเจนทั้ง ด้านบริหาร ด้านวิชาการ และด้านปฏิบัติการ ($\bar{X} = 3.35$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลลมหายใจอุบลราชธานี ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน

ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. หน่วยงานมีการประชุมเพื่อวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน	3.59	0.72	มาก
2. บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี	3.66	0.74	มาก
3. บุคลากรทุกระดับมีโอกาสสรับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันแก้ไขปัญหา	3.59	0.67	มาก
4. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กัน	3.53	0.75	มาก
5. ได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.65	0.69	มาก
รวม	3.60	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลลมหายใจอุบลราชธานี ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน โดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับ ความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.66$) ได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.65$) หน่วยงานมีการประชุมเพื่อวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.59$) บุคลากรทุกระดับมีโอกาสสรับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 3.59$) และหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสพบปะสังสรรค์ปฏิสัมพันธ์กัน ($\bar{X} = 3.53$)

**ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
โรงพยาบาลมหาเร็งอุบลราชธานีด้านลักษณะการบริหาร**

ด้านลักษณะการบริหาร	\bar{X}	SD	ระดับ
1. หน่วยงานมีนโยบายพันธกิจ วิสัยทัศน์ชัดเจน	3.77	0.71	มาก
2. หน่วยงานกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม	3.68	0.73	มาก
3. การบริหารงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนชัดเจน	3.74	0.72	มาก
4. ขั้นตอนการบริหารจัดการในหน่วยงานมีความคล่องตัว รวดเร็ว	3.56	0.71	มาก
5. ทุกคนในหน่วยงานได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ การประเมินผล ค่าตอบแทนสวัสดิการ	3.47	0.77	มาก
รวม	3.64	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลมหาเร็งอุบลราชธานี ด้านลักษณะการบริหารโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปปั้น้อยดังนี้หน่วยงานมีนโยบายพันธกิจ วิสัยทัศน์ชัดเจน ($\bar{X} = 3.77$) การบริหารงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนชัดเจน ($\bar{X} = 3.74$) หน่วยงานกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.68$) ขั้นตอนการบริหารจัดการในหน่วยงานมีความคล่องตัวรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.56$) และทุกคนในหน่วยงานได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ การประเมินผล ค่าตอบแทนสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.47$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	SD	ระดับ
1. บุคลากร ได้รับการสนับสนุนให้ทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ	3.55	0.67	มาก
2. บุคลากรพอยู่ในความสมดุลของช่วงเวลาทำงานและ ช่วงเวลาที่อิสระจากการงานในแต่ละวัน	3.53	0.65	มาก
3. สามารถวางแผนการทำงานทำกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตໄว้ส่วนหน้าได้	3.50	0.59	มาก
4. มีเวลาใช้ชีวิตตามบทบาทสามิภาระบานบีดามารดาหรือบุตรที่ดี ได้	3.49	0.64	มาก
5. สามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำ, เวลาส่วนตัว, เวลา สำหรับครอบครัวและสังคม ได้อย่างเหมาะสม	3.50	0.66	มาก
รวม	3.51	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับ ความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้บุคลากร ได้รับการสนับสนุนให้ทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ ($\bar{X} = 3.55$) บุคลากรพอยู่ในความสมดุลของช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาที่อิสระจากการงาน ในแต่ละวัน ($\bar{X} = 3.53$) บุคลากรพอยู่ในความสมดุลของช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาที่อิสระจากการงาน ในแต่ละวัน ($\bar{X} = 3.50$) สามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำ เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและ สังคม ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.50$) และมีเวลาใช้ชีวิตตามบทบาทสามิภาระบานบีดามารดาหรือบุตรที่ดี ได้ ($\bar{X} = 3.49$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการเปลี่ยนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบัติราชธานีด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม

ด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม	\bar{X}	SD	ระดับ
1. หน่วยงานได้รับการยกย่องว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม	3.75	0.69	มาก
2. มีความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรในหน่วยงานนี้	3.80	0.68	มาก
3. บุคลากรทั่วไปมีมุ่งมองเ่งบวกต่อหน่วยงานนี้	3.67	0.66	มาก
4. รู้สึกภาคภูมิใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานเมื่อได้รับคำชี้แจง	3.82	0.68	มาก
5. หน่วยงานนี้สร้างคุณประโยชน์ต่อสังคมมาก	3.93	0.73	มาก
รวม	3.79	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบัติราชธานี ด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคมโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อัตรากำลังต่อหน่วยงานนี้สร้างคุณประโยชน์ต่อสังคมมาก ($\bar{X} = 3.93$) รู้สึกภาคภูมิใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานเมื่อได้รับคำชี้แจง ($\bar{X} = 3.82$) มีความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรในหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 3.80$) หน่วยงานได้รับการยกย่องว่ามีความสำคัญต่อสังคมโดยรวม ($\bar{X} = 3.75$) และบุคลากรทั่วไปมีมุ่งมองเ่งบวกต่อหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 3.67$)

4.1.3 ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบัติราชธานี

ศึกษาข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบัติราชธานี คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์องค์การและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก องค์การผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามมาคำนวณโดยใช้สติ๊กิพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยภาพรวมและจำแนกรายด้านดังตารางที่ 4.11

**ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลระดับความผูกพันต่อองค์การ
ของบุคลากร โรงพยาบาล laminate จังหวัดราชธานี โดยรวมและรายด้าน**

ระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.89	0.66	มาก
2. ด้านความเดื้อนใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์องค์การ	3.91	0.64	มาก
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก ขององค์การ	3.73	0.72	มาก
รวม		3.84	0.67
			มาก

จากตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาล laminate จังหวัดราชธานี โดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ด้านความเดื้อนใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์องค์การ ($\bar{X} = 3.91$) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X} = 3.89$) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ($\bar{X} = 3.73$)

เมื่อจำแนกระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาล laminate จังหวัดราชธานีรายด้าน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาล laminate จังหวัดราชธานีดังตารางที่ 4.12-4.14

**ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันต่อองค์การ
ของบุคลากร โรงพยาบาล laminateรึ่งอุบราชธานี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อเป้าหมาย
และค่านิยมขององค์การ**

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. เชื่อมั่นว่าหน่วยงานแห่งนี้มีศักดิ์ศรีทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นใน ระดับเดียวกัน	3.91	0.77	มาก
2. เชื่อมั่นว่าหน่วยงานนี้ที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งสำหรับการเลือกทำงาน	3.92	0.71	มาก
3. จะชี้แจงกล่าวแก่ทันทีที่ได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงหน่วยงานในทาง เสียหาย	3.89	0.72	มาก
4. คำนึงถึงจุดเด่นของหน่วยงานอยู่เสมอ	3.88	0.72	มาก
5. เชื่อมั่นในหลักการและค่านิยมขององค์การ	3.89	0.70	มาก
รวม	3.89	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
โรงพยาบาล laminateรึ่งอุบราชธานี ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
โดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบร่วม อยู่ในระดับมากทุกด้านโดย
สามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ เชื่อมั่นว่าหน่วยงานนี้ที่ดีที่สุดแห่งหนึ่ง
สำหรับการเลือกทำงาน ($\bar{X} = 3.92$) เชื่อมั่นว่าหน่วยงานแห่งนี้มีศักดิ์ศรีทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นใน
ระดับเดียวกัน ($\bar{X} = 3.91$) เชื่อมั่นในหลักการและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X} = 3.89$) จะชี้แจงกล่าวแก่ทันทีที่ได้
ยินบุคคลอื่นพูดถึงหน่วยงานในทางเสียหาย ($\bar{X} = 3.89$) และคำนึงถึงจุดเด่นของหน่วยงานอยู่เสมอ
($\bar{X} = 3.88$)

**ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันต่อองค์การ
ของบุคลากร โรงพยาบาลลมเรืองอุบราชธานีด้านความเดินทางที่จะทุ่มเทความพยายาม
เพื่อประโยชน์องค์การ**

ด้านความเดินทางที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์องค์การ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. เดินทางใช้ความรู้ความสามารถและทักษะทำงานเพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	3.96	0.75	มาก
2. ทำงานอย่างเดินทางที่เดินทางถึงภารกิจ ความรู้และความสามารถ	4.00	0.75	มาก
3. พยายามที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่า	3.78	0.76	มาก
4. เดินทางและยินดีทำงานเพื่อช่วยเหลือหน่วยงานในทุกด้าน	3.91	0.69	มาก
5. พร้อมทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน	3.90	0.71	มาก
รวม	3.91	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลลมเรืองอุบราชธานี ด้านความเดินทางที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์องค์การโดยรวม ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ทำงานอย่างเดินทางที่เดินทางถึงภารกิจ ความรู้และความสามารถ ($\bar{X} = 4.00$) เดินทางใช้ความรู้ความสามารถและทักษะทำงานเพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.96$) เดินทางและยินดีทำงานเพื่อช่วยเหลือหน่วยงานในทุกด้าน ($\bar{X} = 3.91$) พร้อมทำงานหนักเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.90$) และพยายามที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ค่าตอบแทนจะไม่คุ้มค่า ($\bar{X} = 3.78$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาล laminate เรืองอุบราชธานี ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกองค์การ

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่ง ความเป็นสมาชิกองค์การ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ขินดีที่จะทำงานกับหน่วยงานนี้ต่อไปแม้หน่วยงานอื่นจะเสนอ ผลตอบแทนที่มากกว่า	3.80	0.78	มาก
2. จะทำงานที่หน่วยงานนี้ไปจนเกียจอาชญาณ	3.67	0.88	มาก
3. จะไม่เข้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส	3.61	0.87	มาก
4. ตัดสินใจถูกแล้วที่มาทำงานที่หน่วยงานแห่งนี้	3.77	0.77	มาก
5. หน่วยงานแห่งนี้มีส่วนให้สามารถคิดผลิตผลงานที่ดี	3.82	0.74	มาก
รวม	3.73	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาล laminate เรืองอุบราชธานี ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก องค์การโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้หน่วยงานแห่งนี้มีส่วนให้สามารถคิดผลิตผลงานที่ดี ($\bar{X} = 3.82$) ขินดีที่จะทำงานกับหน่วยงานนี้ต่อไปแม้หน่วยงานอื่นจะเสนอผลตอบแทนที่มากกว่า ($\bar{X} = 3.80$) ตัดสินใจถูกแล้วที่มาทำงานที่หน่วยงานแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.77$) จะทำงานที่หน่วยงานนี้ไปจนเกียจอาชญาณ ($\bar{X} = 3.67$) และจะไม่เข้ายไปทำงานที่อื่นแม้มีโอกาส ($\bar{X} = 3.61$)

4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน

เพื่อศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ กลุ่มงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษาและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันองค์การ โรงพยาบาล laminate เรืองอุบราชธานี แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.15-4.21

ตารางที่ 4.15 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความผูกพันต่อองค์การโรงพยาบาล laminateเริ่งอุบลราชธานี แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์การ	เพศ				t	p-value		
	ชาย (n=233)		หญิง(n=167)					
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD				
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	4.03	0.63	3.79	0.66	2.63	0.00**		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์องค์การ	4.03	0.64	3.79	0.62	3.06	0.00**		
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกองค์การ	4.07	0.64	3.79	0.62	3.30	0.00**		
รวม	3.92	0.70	3.59	0.71	2.99	0.00**		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เมื่อจำแนกตามเพศแตกต่างกันของบุคลากรโรงพยาบาล laminateเริ่งอุบลราชธานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโรงพยาบาล laminateเริ่งอุบลราชธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเพศชายจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.16 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความผูกพันต่อองค์การ โรงพยาบาล laminateเริ่งอุบลราชธานี แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุ

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	p-value
ระหว่างกลุ่ม	3.758	3	1.253	2.414	0.068
ภายในกลุ่ม	106.345		0.519		
รวม	110.102	208			

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามอายุที่แตกต่างกันของบุคลากร โรงพยาบาล laminateเริ่งอุบลราชธานี มีความคิดเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การโรงพยาบาล laminateเริ่งอุบลราชธานี โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value 0.068)

ตารางที่ 4.17 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความผูกพันต่อองค์การ โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	p-value
ระหว่างกลุ่ม	1.769	3	0.590	1.116	0.344
ภายในกลุ่ม	108.333		0.528		
รวม	110.102	208			

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของบุคลากร โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี มีความคิดเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การ โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี โดยรวมโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value 0.344)

ตารางที่ 4.18 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความผูกพันต่อองค์การ โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	p-value
ระหว่างกลุ่ม	1.061	4	0.265	0.496	0.738
ภายในกลุ่ม	109.041		0.535		
รวม	110.102	208			

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากร โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี มีความคิดเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การ โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี โดยรวมไม่สอดคล้องกับระดับการศึกษาที่แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value 0.783)

ตารางที่ 4.19 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความผูกพันต่อองค์การ โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามกลุ่มงาน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	p-value
ระหว่างกลุ่ม	0.329	3	0.110	0.441	0.724
ภายในกลุ่ม	50.965		0.249		
รวม	51.294	208			

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามกลุ่มงานที่แตกต่าง กันของบุคลากร โรงพยาบาลมะเร็งอุบัตรราชธานี มีความคิดเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร โรงพยาบาล มะเร็งอุบัตรราชธานี โดยรวมไม่สอดคล้องกับกลุ่มงานที่แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value 0.724)

ตารางที่ 4.20 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความผูกพันต่อองค์กร โรงพยาบาลมะเร็งอุบัตรราชธานี แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลมะเร็งอุบัตรราชธานี

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	p-value
ระหว่างกลุ่ม	7.571	3	2.524	5.046	0.002**
ภายในกลุ่ม	102.531	205	0.500		
รวม	110.102	208			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามระยะเวลา ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของบุคลากร โรงพยาบาลมะเร็งอุบัตรราชธานี มีความคิดเห็นว่าความผูกพันต่อ องค์กร โรงพยาบาลมะเร็งอุบัตรราชธานี โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (p-value 0.002)

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลมะเร็ง อุบัตรราชธานี จำแนกตามประสบการณ์การการทำงาน

ประสบการณ์ การทำงาน	\bar{X}	ผลต่างของค่าเฉลี่ย				สรุปค่าเฉลี่ย ความผูกพันที่ แตกต่างกัน
		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี	
ต่ำกว่า 5 ปี	3.68	-	0.10915	0.00722	-0.47535*	1,4
5-10 ปี	3.57		-	-0.10192	-0.58450**	2,4
11 - 15 ปี	3.67			-	-0.48258	-
มากกว่า 15 ปี	4.16				-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความผูกพันด้วยสถิติ F-test ด้วยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่าเฉลี่ยความผูกพันอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกันตามประสบการณ์การทำงาน และเมื่อทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธี Scheffe' ด้วยการทดสอบรายคู่โดยค่าสถิติ t-test พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้เกิดเฉลี่ยความผูกพันนี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีความผูกพันมากกว่าประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 ปัจจัยค่านิยมลักษณะส่วนบุคคล มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	p-value
ระหว่างกลุ่ม	1.012	3	0.337	0.634	0.594
ภายในกลุ่ม	109.090		0.532		
รวม	110.102	208			

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ปัจจัยค่านิยมลักษณะส่วนบุคคลเมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันของบุคลากร โรงพยาบาล laminate รัฐราษฎร์นี มีความคิดเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร โรงพยาบาล laminate รัฐราษฎร์นีโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value 0.594)

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิৎการทำงานที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)

ตัวแปร	Tolerance	VIF
X ₁	0.75	1.34
X ₂	0.66	1.51
X ₃	0.41	2.42
X ₄	0.41	2.44
X ₅	0.37	2.67
X ₆	0.28	3.58
X ₇	0.43	2.31
X ₈	0.43	2.31

จากตารางที่ 4.23 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ด้วยการตรวจค่าสัคส่วนความแปรปรวนในตัวแปรที่อธิบายไม่ได้ด้วยตัวแปรอื่นๆ (Tolerance) มีค่ามากกว่า 0.19 และ ค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าน้อยกว่า 5.3 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้งสองไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีค่า Tolerance เท่ากับ 0.28 - 0.75 มีค่ามากกว่า 0.19 และค่า VIF เท่ากับ 1.34 - 2.67 มีค่าน้อยกว่า 5.3 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 8 ด้านไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กัน

4.2.2.1 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลผลกระทบต่อความผูกพันต่องค์กรในภาพรวม

ผลการทดสอบปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลผลกระทบต่อผูกพันต่องค์กรในภาพรวมได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัย 8 ด้าน ที่คาดว่าจะมีผลต่อความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยนำมาวิเคราะห์การ回帰เชิงเส้นคง (Multiple Linear Regression) และสร้างสมการทำนายพยากรณ์ตัวแปรตาม 1 ตัวแปร ผลการวิเคราะห์มีดังนี้ (ตารางที่ 4.25 - 4.27)

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์สมการ回帰เชิงเส้นคงที่มีผลผลกระทบต่อผูกพันต่องค์กร

ตัวแปร	b	SE b	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	0.418	0.237		1.762	0.080
X ₁	-0.007	0.051	-0.007	-0.138	0.890
X ₂	0.119	0.059	0.110	2.029	0.044*
X ₃	-0.110	0.081	-0.094	-1.345	0.180
X ₄	0.062	0.075	0.055	0.820	0.413
X ₅	-0.36	0.077	-0.033	-0.471	0.638
X ₆	0.224	0.090	0.208	2.481	0.014*
X ₇	0.037	0.081	0.031	0.461	0.645
X ₈	0.628	0.074	0.596	8.440	0.000**
R = 0.785, R² = 0.616, SEE = 0.38995, F = 39.783, Sig of F = 0.000					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์สมการทดสอบสมการทดสอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลกระทบต่อผู้พันต่องค์การ พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม (X_1) มีค่า p-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 และแสดงว่ามีผลกระทบต่อความผูกพันต่องค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ด้านลักษณะการบริหาร (X_2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (X_3) มีค่า p-value เท่ากับ 0.014 และ 0.044 ตามลำดับแสดงว่ามีผลกระทบต่อความผูกพันต่องค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (X_4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (X_5) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (X_6) ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน (X_7) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X_8) ไม่มีผลกระทบต่อความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4.25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่าง มีผลต่อความผูกพันต่องค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี แยกต่างกัน

ข้อ	การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติ	p-value	ผลการทดสอบ
H_1	เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่องค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ที่แตกต่างกัน	t-test	0.000**	สอดคล้อง
H_2	อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่องค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ที่แตกต่างกัน	F-test	0.068	ไม่สอดคล้อง
H_3	สถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่องค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ที่แตกต่างกัน	F-test	0.344	ไม่สอดคล้อง
H_4	ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่องค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ที่แตกต่างกัน	F-test	0.738	ไม่สอดคล้อง
H_5	กิจกรรมงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่องค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี ที่แตกต่างกัน	F-test	0.724	ไม่สอดคล้อง

ตารางที่ 4.25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่าง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลมะเร็งอุบราชธานี แตกต่างกัน (ต่อ)

ข้อ	การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	ค่าสถิติ	p-value	ผลการทดสอบ
H ₆	อาชญาณที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลมะเร็ง อุบราชธานี ที่แตกต่างกัน	F-test	0.002**	สอดคล้อง
H ₇	รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล มะเร็งอุบราชธานี ที่แตกต่างกัน	F-test	0.594	ไม่สอดคล้อง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการที่ 4.25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ แตกต่าง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลมะเร็งอุบราชธานี แตกต่างกัน เมื่อ วิเคราะห์รายปัจจัยแล้วพบว่า ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกัน และอาชญาณที่แตกต่างกัน มีค่า p-value 0.000 และ 0.002 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 จึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้าน คุณลักษณะอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยสมมติฐานที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทำต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล laminate อุบลราชธานี โดยใช้การวิเคราะห์การ回帰ทางพหุคุณ (Multiple Regression Analysis)

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	p-value	ผลการทดสอบ
1. ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล laminate อุบลราชธานี	0.890	ไม่สอดคล้อง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล laminate อุบลราชธานี	0.044*	สอดคล้อง
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาความสามารถ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล laminate อุบลราชธานี	0.180	ไม่สอดคล้อง
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล laminate อุบลราชธานี	0.413	ไม่สอดคล้อง
5. ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล laminate อุบลราชธานี	0.638	ไม่สอดคล้อง
6. ด้านลักษณะการบริหารมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล laminate อุบลราชธานี	0.014*	สอดคล้อง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล laminate อุบลราชธานี	0.645	ไม่สอดคล้อง
8. ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล laminate อุบลราชธานี	0.000**	สอดคล้อง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทำต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล laminate อุบลราชธานี พนบฯ เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมมีค่า p-value 0.000 ซึ่งมีผลกระทำต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล laminate อุบลราชธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ส่วน ด้านลักษณะการบริหารและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะค่า p-value 0.014 และ 0.044 ซึ่งมีผลกระทำต่อความผูกพันค่าองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลมะเร็ง อุบลราชธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคุณภาพชีวิตด้านอื่นๆ ไม่มีผลกระทำต่อความผูกพันค่าองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลมะเร็ง อุบลราชธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่องานของบุคลากร โรงพยาบาลสิริราชชานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่องานของบุคลากร โรงพยาบาลสิริราชชานี 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่องานของบุคลากร โรงพยาบาลสิริราชชานี แตกต่างกัน 3) เพื่อศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่องานของบุคลากร โรงพยาบาลสิริราชชานี

กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ในบุคลากร โรงพยาบาลสิริราชชานี ได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 209 ราย เครื่องมือที่ใช้วิจัยเป็นแบบสอบถาม 3 ส่วน ซึ่งประกอบด้วย ส่วนข้อมูลทั่วไปด้านคุณลักษณะของผู้ตอบ จำนวน 7 ข้อ ส่วนแบบสอบถามปลายปีกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่องานจำนวน 55 ข้อ ให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของตนเองเพียงคำตอบเดียวเป็นมาตรฐานค่า (Rating scale) กำหนดระดับการประเมินไว้ 5 ระดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติพื้นฐานเพื่อใช้บรรยายลักษณะของข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard deviation) ส่วนการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุमาน (Inferential Statistics) ใช้ การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าที่ (t-test) การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าการกระจายข้อมูล (F-test) และ วิเคราะห์สมการพหุคoefficient (Multiple Linear Regression)

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ด้านปัจจัยด้านบุคคล พนักงานเพศ เพศหญิง ร้อยละ 56.90 และเพศชายร้อยละ 43.10 ด้านอายุ พนักงานอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 41.60 มาอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 38.80 ด้านระดับการศึกษา สูงสุด ส่วนมากปริญญาตรี ร้อยละ 56.90 ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 36.80 ด้านตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ส่วนมากลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 59.30 รองลงมาคือข้าราชการ ร้อยละ 28.20 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนมาก ช่วง 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 41.10 รองลงมาคือ น้อยกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 38.30 และ ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่วนมาก น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 43.50 รองลงมาคือ ช่วง 5-10 ปี ร้อยละ 24.90

5.1.2 ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล laminate เรืองอุบราชธานี

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม ด้านลักษณะการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมาก และด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

5.1.3 ด้านความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาล laminate เรืองอุบราชธานี

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์องค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็น สมชาติองค์การ อยู่ในระดับมาก

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลากร คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรโรงพยาบาล laminate เเรืองอุบราชธานี

ปัจจัยด้านบุคคลปัจจัยด้านบุคคล พบว่าปัจจัยด้านเพศและประสบการณ์การทำงานมี ความคิดเห็นต่อกลุ่มผู้พันต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาล laminate เรืองอุบราชธานี แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภาระงาน และรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาล laminate เรืองอุบราชธานี

5.1.5 คุณภาพชีวิตการทำงาน

เมื่อศึกษาผลกรอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อกลุ่มผู้พันต่อองค์การของ บุคลากร โรงพยาบาล laminate เเรืองอุบราชธานี พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม ด้าน ลักษณะการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีผลกระทบต่อ ความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆพบว่าไม่มีผลกระทบต่อกลุ่ม ผู้พันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากร โรงพยาบาล laminate เเรืองอุบราชธานี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากพิจารณาเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม ด้านลักษณะการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ อมรรัตน์ พงษ์ปวน (2553 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชุดีพร ชัยมา (2550 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของ เจ้าหน้าที่สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ พิจารณาแต่ละด้านพบว่า พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจใน องค์การที่มีคุณค่าทางสังคม ด้านลักษณะการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนา ความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ส่วนด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ ดำรงฤทธิ์ จันทุมวงศ์ (2550 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับบริษัท เอส.เอ็ม.วี. (ไทยแลนด์) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม ด้านลักษณะการ บริหาร ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาความสามารถ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านประเด็นทางด้านค่าตอบแทนพบว่า อาจเกิดจากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูงขึ้นทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นว่ามี ค่าตอบแทนยังไม่พอเพียง

5.2.2 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงแรมและอุบลราชธานี

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์องค์การ ด้าน ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความปรารอนอย่างแรงกล้าที่ จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกองค์การ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ช่อสุดา โสระดา (2551 :

บทคัดย่อ) พนวิพนักงานของบริษัทโนราห์อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมาก และสอดคล้องกับ พรพิมล กล่อมจิต (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสภาพสมรส แต่งงานแล้ว อยู่ในวัยกลางคน และคนสูงอายุ ซึ่งจะมีความผูกพันต่อองค์การมาก และอายุการทำงานยิ่งมากขึ้นเท่าไหร่จะมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลลมเรืองอุบราชธานี

ผลการวิจัยครั้งนี้ พนวิพนักงานของบริษัทโนราห์อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด ได้แก่เพศ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นแตกต่างในด้านความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนวิพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

(1) ด้านเพศ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การสอดคล้องกับสมนติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากร โรงพยาบาลลมเรืองอุบราชธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 56.9 แต่พบว่าเพศชายมีความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์การมากกว่า ในบริบทของโรงพยาบาลลมเรืองจะมีกลุ่มบุคลากรเพศหญิงจำนวนมาก ส่วนมากเริ่มงานมาไม่นานซึ่งแตกต่างกับบุคลากรเพศชายที่เป็นเจ้าหน้าที่ประจำหรือสนับสนุนทำให้ลักษณะของกลุ่มประชากรแตกต่างกันและทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับอัมพวน สุวรรณพรหม (2549 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าบุคคลด้านเพศนั้นเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมีความผูกพันต่อกันมากกว่า และมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่า

(2) ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลลมเรืองอุบราชธานี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การสอดคล้องกับสมนติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากร โรงพยาบาลลมเรืองอุบราชธานี ที่ทำการศึกษา ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 43.5 และระยะเวลาที่ทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 24.9 ระยะเวลาที่ทำงาน 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 15.8 สอดคล้องกับ เจริญ วงศ์ประชานุกูล (2548 : 95-96) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงพยาบาลเรียนกับความผูกพันต่อโรงพยาบาลเรียนของครูในโรงพยาบาลลิก เขตสังฆมณฑลราชบุรี พนวิพนักงาน ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อโรงพยาบาลมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 10 ปี ในด้านความเชื่อถือ การยอมรับ เป้าหมายและค่านิยม และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสามาชิกองค์การ

(3) ปัจจัยด้านอื่นๆ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา กลุ่มงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนวิพนักงานมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับสมนติฐานที่ตั้งไว้อ้างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็น

เพราจะรับท่องพยาบาลมะเร็งมีการรับเข้าหน้าที่ใหม่จำนวนมาก และเป็นเหตุให้มีความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ไม่เดกต่างกัน

5.2.4 อกีประยผลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ พนักงานว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

5.2.4.1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การที่มีความคุณค่าทางสังคม มีผลกระแทกต่อความผูกพันต่อองค์การ โรงพยาบาลมหาเริงอุบลราชธานี ได้ก่อตั้งขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน คือเพื่อรักษา ดูแลผู้ป่วยที่ป่วยเป็นโรคมะเร็งในเขตภาคอีสานตอนล่าง จึงทำให้บุคลากรที่มาอยู่ มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทเพื่อจะทำงานให้ดีที่สุด สอดคล้องกับ ประธานมูลนิธิอนุรักษ์ธรรมชาติ (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาพบว่าการที่ได้ทำงานในองค์การที่มีประโยชน์ต่อสังคมบุคคลจะรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ โดยการได้รับใช้สังคม ทำคุณประโยชน์ให้กับสังคม ความรับผิดชอบต่อสังคมมีผลทำให้สังคมยอมรับองค์การ และองค์การนี้ก็จะดำเนินไปด้วยดี สอดคล้องกับการศึกษาของ นุษฐาริกา ละไมเสถียร (2548 : บทคัดย่อ) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

5.2.4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหาร ผลการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิต

การทำงานด้านลักษณะการบริหาร มีผลกระทบต่อความผูกพันต่องค์กรสอดคล้องกับ พิสมัย
วัฒนธรรมสกุล (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษา ปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานองค์กรรัฐบาลและ
เอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารมี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่องค์กร ลักษณะการบริหารและนโยบายการบริหารงานที่ดี
แสดงถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ การบริหารงานในระบบราชการ ภาครัฐจำต้องปรับปรุง
ระบบให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
สอดคล้องกับการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงานกับความผูกพันต่องค์กร
ของ นาฏอลดา ก่อเกิด (2551 : บทคัดย่อ) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน และคุณภาพ
ชีวิตในการทำงานกับการรับรู้ความสำเร็จในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวครุราษฎร์เดือน ในสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาจังหวัดเชียงราย เขต 1-4 พบว่า ค่านิยมในการทำงานด้านบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์
กับความผูกพันต่องค์กร การบริหารจัดการที่มีความยุติธรรม มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเห็นจะด้วย
เสมอภาค ทึ้งจากการเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ อาจเพิ่มลักษณะการบริหารเป็นดัว
บ่งบอกถึงความยุติธรรมในองค์การ หากพนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็น
ธรรม ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญ การพิจารณาความดีความชอบไม่โปร่งใสพนักงานย่อมรู้สึกไม่ดี

ต่อองค์การ และหาหนทางที่จะออกจากองค์การ เพื่อหางานที่ทำงานใหม่ที่มีความเป็นธรรมมากกว่าที่เดิม

5.2.4.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีผลผลกระทบต่อความผูกพันขององค์การ สอดคล้องกับ ศุลิกา ดันทะอุโนงค์ (2553 : บทคัดย่อ) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริง ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมสูงกว่าพนักงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงต่ำ สอดคล้องกับกษกร หุ่งสี่ (2551 : 28) กล่าวว่า ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการขั้นที่ 2 เมื่อได้รับการตอบสนองมุขย์ก็จะพอใจ และสอดคล้องกับ ชุดima พันธ์พัฒนกุล (2553 : 34) กล่าวว่าความปลอดภัยในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะงานทำ โดยที่ลักษณะงานนั้นต้องไม่เสี่ยงต่ออันตรายเกินไป หรืออาจหลีกเลี่ยงอันตรายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น โดยการเตรียมการป้องกันไว้ล่วงหน้า การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้ด้วยความสบายใจ

5.2.4.4 คุณภาพชีวิตด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พนักงานที่ไม่มีผลผลกระทบต่อความผูกพันขององค์การ อาจเป็นสาเหตุเนื่องมาจากการใช้กุญแจประชาชนซึ่งมีจำนวนพนักงานใหม่จำนวนมาก ทำให้การเปลี่ยนแปลงไม่พบความแตกต่าง และผลงานวิจัยส่วนมากดูในแง่ของความสัมพันธ์ แต่ไม่ได้ลงรายละเอียดถึงปัจจัยด้านผลกระทบ อีกทั้งเรื่องความผูกพันอาจต้องใช้เวลาฯ ปัจจัยในการสร้างจึงทำให้ผลงานวิจัยออกมาในรูปดังกล่าว

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 การนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

จากการวิจัยสามารถเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการหาแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะครั้นนี้ คือ

5.3.1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเชียงใหม่ อุบลราชธานี จากการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น โรงพยาบาลควรศึกษาประเด็นนี้อย่างรอบคอบ เพื่อหาแนวทางในการรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าไว้กับองค์การ อาจมีการเพิ่มสวัสดิการส่วนอื่นๆ เช่น ที่พักอาศัย เงินกู้ยืม ฉุกเฉิน เพื่อให้บุคลากรทุกกลุ่มนี้รายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับสภาพการทำงานเศรษฐกิจในปัจจุบัน

5.3.1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงด้านการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นรายข้อพบว่า หน่วยงานกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่านไว้ชัดเจนทั้ง ด้านบริหาร ด้านวิชาการ และด้านปฏิบัติการ ท่านได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ท่านได้รับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โรงพยาบาลควรสนับสนุนให้บุคลากร ทุกสาย ทุกตำแหน่งสามารถเลื่อนตำแหน่งให้ก้าวหน้าสูงขึ้นได้อย่างเท่าเทียมกัน ด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม ใช้ระบบยกเว้นในการเลื่อนตำแหน่งที่เที่ยงตรง เป็นธรรม และมีการหาโอกาสสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพแก่ทุกกลุ่มงาน

5.3.1.3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม ลักษณะการบริหาร สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ เป็น 3 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญ ทางโรงพยาบาลและทีมบริหารควรใส่ใจในประเด็นเหล่านี้ เพื่อสร้างแรงจูงใจ และขับเคลื่อนให้ก้าวหน้า

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ข้อมูลบางด้าน เช่น ระยะเวลาในการทำงาน เงินเดือน ซึ่งในแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปีด อาจทำให้ข้อมูลล่าดายเคลื่อนไหว ในการศึกษาครั้งหน้าควรใช้การกรอกตัวเลข เพื่อให้ค่าที่เป็นไปได้แม่นขึ้น

5.3.2.2 ตัวแปรอื่นๆ นอกเหนือจากคุณภาพชีวิต อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์การ ควรเอาจาร่วมพิจารณาด้วย เช่น บ้านใกล้โรงพยาบาล ภูมิที่น้องและความสัมพันธ์ส่วนอื่นๆ

5.3.2.3 คำถามในแต่ละประเด็นควรให้น้ำหนักตามความสำคัญของแต่ละประเด็น นั้นๆ บางประเด็นมีความละเอียดอ่อน อาจเพิ่มน้ำหนัก หรือให้มีคำถามมากขึ้น

5.3.2.4 อาจศึกษาในบริบทอื่นๆ ที่ใกล้เคียง เช่น โรงพยาบาลใกล้เคียงเนื่องจาก โรงพยาบาลเป็นสถานที่เฉพาะ บุคลากรเป็นบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ถ้าหากสามารถทำให้บุคลากรกลุ่มนี้มีความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติมาก

เอกสารอ้างอิง

เอกสารอ้างอิง

- กษกร ทุ่งศรี. (2551). ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจุ่งใจในการทำงานของบริษัทคริสเซ่นแอนด์คราฟท์อินทีเรียชิสเด็นซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). “คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life)”, อนุสารแรงงาน. 11(4) : 17-22.
- จิตาพันธ์ ศรีเทศ. (2552). การเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างพนักงานโรงเรียนในเครือข่ายของไทยกับเครือข่ายของต่างประเทศในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จรรษัย ยมเกิด. (2549). ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทล้านนาเกย์ครอตสาหกรรม จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เกรียง วงศานุกูล. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนภาคอุดม เขตสังฆมณฑลราชบูรี. นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ช่อสุชา ไสระดา. (2551). ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทโน้�ร่าอุดสาหกรรมอาหาร จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชุดima พันธ์พัฒนกุล. (2553). ความพึงพอใจของพนักงานรายวันต่อกุณภาพชีวิตการทำงานบริษัทสันติภาพ (ชั้วเพ็ง1958) จำกัด สาขาเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชุติพร ชัยนา. (2550). ความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน. การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คำรงค์ฤทธิ์ จันทน์คง. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับอาชญากรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุดสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ : กรณีศึกษายานริษัท เอส.เอ็ม.วี. (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทีปกาญจน์ ชัยศิริพาณิชย์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อีทีเอ (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มหาบัณฑิต : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- ธัญลักษณ์ วิทิตธิรานันท์. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุข อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี. อุบลราชธานี : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอตระการพืชผล.
- นฤปชา เมืองอินทร์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและอาชญากรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการสำนักงาน วาย.อี.มี.ซี.เอ.เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นาฎดา ก่อเกิด. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรับรู้ความสำเร็จในงานของลูกจ้างชั่วคราวครุร้ายเดือนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดเชียงราย เขต 1-4. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุณฑริกา ละไมเต็ชร. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เทคแวน (ไทยแลนด์) จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษยชนมหาบัณฑิต : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประนอม ล่องนวล. (2547). ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการผลการปฏิบัติงาน : ศึกษารณิเเพะมมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- เปล่งแข ลาภคลิจันทร์. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พากรณ์ เที่ยวงษ์อ่อน. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพการบริการของพนักงานโรงเรียนเนื้อเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พงศ์ธร พันลีกเดช. (2548). การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยายถ้าสองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชองครักษ์ กระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรพิมล กล่อมจิต. (2553). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจลูกค้าผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมของธนาคารกสิกรไทย จำกัด(มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- พิสมัย วัฒนาوارสกุล. (2551). ปัจจัยพยากรณ์ความสูงในชีวิตของพนักงานองค์การรัฐบาลและเอกชนในเขตอุ่นภูมิภาค เชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภาสิริ ปัญญาภู. (2553). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัชดาพร ร่องเสียง. (2549). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทชั้นนำ อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คำจวน โลห์เพชร. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติการด้านพัสดุของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรรณฯ ศักดิ์อุดมทรัพย์. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล กรณีศึกษา : โรงพยาบาลสินแพทย์. การค้นคว้าอิสระปริญญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มหาบัณฑิต : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรรณ บุญล้อม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครุภารกิจวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สกล ลิจิตภูมิ. (2545). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ประเทศไทย ปี 2545. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิวรรณ ศรีสุพรรณ. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุปรียา เดชะชะอewanนันท์. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจนครบาลภาค 5. วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุรชาติ เป้าวัลย์. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- สุลาวัลย์ ศิริคำฟู. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการบริการของพนักงานโรงพยาบาลเมืองเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุกิตา กันทะอุ โอมงค์. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อนรรตัน พงษ์ปวน. (2550). ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรอนา ศรีสว่าง. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อริน เพร์โนสตร์. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ค้าไม้จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อัมพawan สุวรรณพรหม. (2549). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน:กรณีศึกษา บริษัท ซี.พี.ดี.รีท บอร์ด จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อิทธิศาสตร์ อินทร์โชติ. (2551). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Ackdeth Piyadeth. (2010). Organizational climate and quality of worklife among staff nurses in central hospitals Loa people's democratic republic. Master's Thesis: Chiangmai University.
- Bcn, L. S. (2006). "Predicting quality of work life: The implication of career dimension", Journal of Social Sciences. 2(2): 61-67.
- London, et al. (2003). The relationship between job satisfaction, the job satisfaction and quality of work life. Master's Thesis: Chaingmai University.
- Maslow, A. H. (1964). Motivation and personality. New York: Harper and Row.
- Mayton. (2002). The elementary schools in state of Alabama. Master's Thesis: Chaingmai University.
- McClelland. (1976). The human side of enterprise. New York: McGraw - Hill.
- Yamane, Taro. (1967). Statistics, An Introductory Analysis. 2nd Ed. New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมมະเรืองอุบลราชธานี

คำชี้แจง

แบบสอบถามดูดนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จัดทำโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร โรงพยาบาลสมมະเรืองอุบลราชธานี ในประเด็นดังๆ ที่เกี่ยวข้องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและนำไปประกอบการวิเคราะห์ ข้อมูล แล้วนำเสนอเป็นภาพรวมและจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบไม่ว่ากรณีใดๆ จึงขอความ อนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถาม โปรดตอบทุกข้อให้ตรงกับความเป็นจริงที่สุด เมื่อจาก คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการศึกษาวิจัย

แบบสอบถามดูดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะประชากร จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 15 ข้อ

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณท่านไว้ ณ โอกาสนี้

นพ.เมธี วงศ์เสนา

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะประชากร จำนวน 7 ข้อ
โปรดกาเครื่องหมาย (/) เพียงหนึ่งข้อเท่านั้น เพื่อตอบคำถามข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ

<input type="checkbox"/> 20-30 ปี	<input type="checkbox"/> 41-50 ปี
<input type="checkbox"/> 31-40 ปี	<input type="checkbox"/> 51-60 ปี
<input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ.....	
3. สถานภาพสมรส

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> หม้าย
<input type="checkbox"/> สมรส	<input type="checkbox"/> หย่า/แยก
<input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ.....	
4. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาโท
<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
<input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ.....	
5. กลุ่มงาน

<input type="checkbox"/> ข้าราชการ	<input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ
<input type="checkbox"/> พนักงานราชการ	<input type="checkbox"/> ลูกจ้างชั่วคราว
<input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ.....	
6. ประสบการณ์ในการทำงานในโรงพยาบาลเรื่งอุบัติเหตุและช่วยเหลือผู้ป่วย

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี	<input type="checkbox"/> 11-15 ปี
<input type="checkbox"/> 5-10 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 15 ปี
7. รายได้ที่ได้รับโดยเฉลี่ยต่อเดือน

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 10,000 บาท	
<input type="checkbox"/> 10,001-20,000 บาท	
<input type="checkbox"/> 21,001-30,000 บาท	
<input type="checkbox"/> 31,001-40,000 บาท	
<input type="checkbox"/> 40,001 บาทขึ้นไป	

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 40 ข้อ
โปรดกาเครื่องหมาย (/) เพียงหนึ่งข้อเท่านั้น เพื่อแสดงระดับความคิดเห็นของท่าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม					
1. พึงพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ					
2. งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับ					
3. เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความคุ้มค่า ต่อความอุตสาหะ					
4. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพใน สภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
5. เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนในหน่วยงานภายนอก เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความ เหมาะสม					
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและ สุกสุขลักษณะ					
6. หน่วยงานมีการให้ความรู้แก่บุคลากรด้านการ ป้องกันอุบัติเหตุและการส่งเสริมสุขภาพใน การปฏิบัติงาน					
7. หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มี คุณภาพและอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้ดี เสมอ					
8. หน่วยงานมีระบบการควบคุมการเผยแพร่องค์ฯ เชื้อโรคและพาหนะโรคอย่างเหมาะสม					
9. บริเวณที่ทำงานสะอาดแสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบายอากาศที่ดี					
10. หน่วยงานมีห้องน้ำสะอาด เพียงพอ และมี การดูแลรักษาอย่างสุกสุขลักษณะ					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนา ความสามารถ					
11. บุคลากรได้มีโอกาสใช้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของตน					
12. บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในการ ปฏิบัติเพื่อการพัฒนางาน					
13. บุคลากรมีโอกาสเสนอผลงานจากความคิด สร้างสรรค์ของตนเองต่อหน่วยงาน					
14. หน่วยงานจัดประชุมอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และทักษะในการปฏิบัติงานแก่ บุคลากร					
15. หน่วยงานให้โอกาสในการศึกษาต่อ การ ประชุมวิชาการและการอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการ ปฏิบัติงาน					
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน					
16. หน่วยงานกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพของท่าน ไว้ชัดเจนทั้ง ด้านบริหาร ด้านวิชาการ และด้านปฏิบัติการ					
17. ผู้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นในความสามารถ ของท่านและให้โอกาสท่านได้ใช้ ความสามารถในการพัฒนางาน					
18. ท่านได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง อย่างเป็นธรรม					
19. ท่านได้รับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเตรียม ความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
20. ท่านมีความรู้สึกนั่นคงในอาชีพการทำงาน					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน					
21. หน่วยงานมีการประชุมเพื่อวางแผนการค่าเนินงานร่วมกัน					
22. บุคลากรในหน่วยงานมีความเป็นมิตรต่อกันเป็นอย่างดี					
23. บุคลากรทุกระดับมีโอกาสสัมมารถเข้ามายังในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันแก่ไขปัญหา					
24. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสพบปะสัมสารคู่ปฏิสัมพันธ์กัน					
25. ได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อร่วมงานอยู่เสมอ					
ลักษณะการบริการ					
26. หน่วยงานมีนโยบายพัฒนาศักยภาพเจน					
27. หน่วยงานกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐานการทำงานค้ำแน่นอย่างเหมาะสม					
28. การบริหารงานในหน่วยงานมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่แน่นอนชัดเจน					
29. ขั้นตอนการบริหารจัดการในหน่วยงานมีความคล่องตัวรวดเร็ว					
30. ทุกคนในหน่วยงานได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ การประเมินผล ค่าตอบแทน สวัสดิการ					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
31. บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
32. บุคลากรพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาที่อิสระจากการงานในแต่ละวัน					
33. สามารถวางแผนการทำงานกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตได้ล่วงหน้าได้					
34. มีเวลาใช้ชีวิตตามบทบาทสานักงานฯ บิดามารดาหรือบุตรที่ดีได้					
35. สามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำ, เวลาส่วนตัว, เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสม					
ความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม					
36. หน่วยงานได้รับการยกย่องว่ามีความสำคัญต่อสังคม โดยรวม					
37. มีความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรในหน่วยงานนี้					
38. บุคลากรทั่วไปมีมุ่งมองเบิกบานต่อหน่วยงานนี้					
39. รู้สึกภาคภูมิใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงานเมื่อได้รับคำชี้นำ					
40. หน่วยงานนี้สร้างคุณประโยชน์ต่อสังคมมาก					

**ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันคือองค์การ 15 ข้อ
โปรดกาเครื่องหมาย (/) เพียงหนึ่งข้อเท่านั้น เพื่อแสดงระดับความคิดเห็นของท่าน**

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ					
41. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าหน่วยงานแห่งนี้มี ศักดิ์ศรีทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นในระดับ เดียวกัน					
42. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าหน่วยงานนี้มีศักดิ์ที่สุดแห่ง [*] หนึ่งสำหรับการเลือกทำงาน					
43. ข้าพเจ้าจะชี้แจงกล่าวแก่หันที่ที่ได้ยิน บุคคลอื่นพูดถึงหน่วยงานในทางเสียหาย					
44. ข้าพเจ้าคำนึงถึงจุดเด่นของหน่วยงานอยู่ เสมอ					
45. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นในหลักการและค่านิยม องค์การ					
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อ[*] ประโยชน์องค์การ					
46. ข้าพเจ้าเต็มใจใช้ความรู้ความสามารถและความ ทักษะทำงานเพื่อให้หน่วยงานประสบ [*] ความสำเร็จ					
47. ข้าพเจ้าทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง ความรู้ และความสามารถ					
48. ข้าพเจ้าพยายามที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ค่า ตอบแทนจะไม่คุ้มค่า					
49. ข้าพเจ้าเต็มใจและยินดีทำงานเพื่อ [*] ช่วยเหลือหน่วยงานในทุกด้าน					
50. ข้าพเจ้าพร้อมทำงานหนักเพื่อ					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ความก้าวหน้าของหน่วยงาน					
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมាជิกรองค์การ					
51. ข้าพเจ้ายินดีที่จะทำงานกับหน่วยงานนี้ ต่อไปเมื่อหน่วยงานอื่นจะเสนอ ผลตอบแทนที่มากกว่า					
52. ข้าพเจ้าจะทำงานที่หน่วยงานนี้ไปจน เกียจคร้าน					
53. ข้าพเจ้าจะไม่ขยับไปทำงานที่อื่นแม้ใน โอกาส					
54. ข้าพเจ้าตัดสินใจถูกแล้วที่มาทำงานที่ หน่วยงานแห่งนี้					
55. หน่วยงานแห่งนี้มีส่วนให้ข้าพเจ้าสามารถ คิดผลิตผลงานที่ดี					

ประวัติผู้วจัย

ชื่อ นายเมธี วงศ์เสนา
ประวัติการศึกษา แพทยศาสตรบัณฑิต¹
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ประวัติการทำงาน พ.ศ. 2543-ปัจจุบัน
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน กลุ่มงานมะเร็งรีเวช
โรงพยาบาลรามาธิบดี
ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน หัวหน้ากลุ่มงานมะเร็งรีเวช
โรงพยาบาลรามาธิบดี
E-mail : meteewongsena@gmail.com